FACULDADES INTEGRADAS DO BRASIL - UNIBRASIL

BRUNA REGINA DE OLIVEIRA
MAICON ANDRÉ DA SILVA

ANÁLISE SOBRE A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR DE CURITIBA

CURITIBA
2011

BRUNA REGINA DE OLIVEIRA
MAICON ANDRÉ DA SILVA

ANÁLISE SOBRE A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR DE CURITIBA

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração, Escola de Administração e Relações Internacionais, Faculdades Integradas do Brasil - UniBrasil.

Orientadora Dra. Graciela Sanjutá Soares Faria

CURITIBA

2011

TERMO DE APROVAÇÃO

BRUNA REGINA DE OLIVEIRA
MAICON ANDRÉ DA SILVA

ANÁLISE SOBRE A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR DE CURITIBA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, na Escola de Administração e Relações Internacionais, das Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

Prof.ª Dra. Graciela Sanjutá Soares Faria
Orientadora/UNIBRASIL – Faculdades Integradas do Brasil

_____

Prof.ª Me. Bianca Larissa Klein
Membro/UNIBRASIL – Faculdades Integradas do Brasil

_____

Prof. Me. Claudio Marlus Skora
Membro/UNIBRASIL – Faculdades Integradas do Brasil

Curitiba, 2 de dezembro de 2011.

Dedico este trabalho a Deus, a minha família (mãe Célia, pai Valdemir e vó Leonor), que sempre contribuíram para a minha formação. Ao meu namorado Raildo que sempre me incentivou, aos pares de trabalho (Hugo, Lucy e Maria Paula). E todos os professores que contribuíram para meu crescimento profissional e pessoal.

Bruna Regina de Oliveira

Sozinhos nada podemos, sozinhos somos fracos. Esta conquista não é apenas minha, e sim de todos aqueles que de alguma forma me ajudaram para aqui chegar. Obrigado Deus por me fortalecer todos os dias, obrigado pai, mãe e minha irmã pela paciência. Obrigado também professores pelo incentivo, obrigado minha família da fé em Fernando de Noronha. E pra terminar não poderia deixar de agradecer a pessoa que mais me ajudou e acreditou em mim: Daniela, meu amor, obrigado pelo carinho e atenção.

Maicon André da Silva

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradecemos a Deus, por proporcionar a nós, a oportunidade de iniciar esta graduação. Sem Ele, não seria possível estarmos vivendo esse momento único e importante em nossas vidas.

A nossa família e amigos pela dedicação, carinho, ajuda e incentivo. Mesmo nos momentos difíceis sempre estiveram ao nosso lado apoiando e ajudando nessa caminhada de quatro anos.

A todos os professores que contribuíram com esse estudo, seja através da entrevista ou com sugestões e contribuições. Saibam que sem vocês não seria possível concluir este trabalho de pesquisa.

Aos professores que dedicaram parte de seu tempo nos ensinando e estimulando nosso crescimento tanto profissional como pessoal. Queríamos que soubessem que nesses quatro anos vocês foram nossa base e incentivo.

Mas principalmente a professora Graciela Sanjutá, que acreditou em nossa dupla. Desde o início, nos ajudou a desenvolver o tema, buscar soluções para os problemas que apareciam, mas principalmente nunca desistiu de nos ajudar e incentivar. Professora, muito obrigado pela extrema dedicação e apoio prestado a nós neste último ano de graduação.

"O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem".
Fernando Sabino

"Se cheguei até aqui foi porque me apoiei no ombro dos gigantes".
Isaac Newton

RESUMO

No presente trabalho é analisada a intensificação do trabalho de professores atuantes em instituições privadas de ensino superior em Curitiba. Ele pertence à linha de pesquisa gestão humana e social nas organizações e enquadra-se na área de concentração da organização e gestão humana. Objetiva-se compreender através de quais mecanismos pode-se verificar o surgimento da intensificação do trabalho destes professores. O trabalho pode ser intensificado, conforme a literatura, através de cinco mecanismos, os quais são: acúmulo de atividades; aumento da jornada de trabalho; polivalência, versatilidade e flexibilidade; gestão por resultados e ritmo e velocidade. Os professores tiveram seu ritmo de trabalho intensificado nas últimas décadas, e, consequentemente, tiveram a saúde afetada. Para atender ao objetivo proposto, foram realizadas entrevistas individuais com dez professores universitários, de três instituições de ensino superior privadas de Curitiba. Após a realização das entrevistas pode-se perceber a presença dos mecanismos propostos por Rosso (2008), no cotidiano dos professores de ensino superior. Dentre os principais resultados obtidos na pesquisa de campo, destaca-se que 74% dos professores declararam que o trabalho está mais intenso, 24% que as exigências permanecem iguais, e apenas 2% entendem que a cobrança no que tange o trabalho do professor diminuiu nos últimos anos.

Palavras- chave: intensificação do trabalho, mecanismos de intensificação do trabalho, professor, ensino superior privado.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	DIFERENÇAS ENTRE AS ESCOLAS DE TAYLOR, FORD E TOYOTISMO.....	17
TABELA 2 -	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS DEFINIDOS POR FAYOL.....	23
TABELA 3 -	COMPARAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA ATUAL COM A ÉPOCA EM QUE OS TRABALHADORES COMEÇARAM SUA VIDA PROFISSIONAL.....	29
TABELA 4 -	RITMO E VELOCIDADE DO TRABALHO ATUAL COMPARANDO COM ANTERIORMENTE.....	31
TABELA 5 -	TRABALHADORES SEGUNDO O ACÚMULO DE ATIVIDADES ANTES EXERCIDAS POR MAIS DE UMA PESSOA.....	32
TABELA 6 -	EXIGÊNCIA DE POLIVALÊNCIA, VERSATILIDADE E FLEXIBILIDADE.....	33
TABELA 7 -	COBRANÇA DE RESULTADOS DOS TRABALHADORES POR PARTE DAS EMPRESAS COMPARANDO TRABALHO ATUAL COM TRABALHOS ANTERIORES.....	35
TABELA 8 -	PRESENÇA DOS COMPONENTES DE BURNOUT ENTRE OS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO.....	42
TABELA 9 -	PERCEPÇÃO DE ESTRESSE IDENTIFICADA ENTRE 68 PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DA ÁREA DE SAÚDE. GOIÂNIA (GO), 1999-2001.....	43
TABELA 10 -	DISTRIBUIÇÃO DE VARIÁVEIS CLINICA.....	44
TABELA 11 -	CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS.....	51

TABELA 12 - SEXO DOS PARTICIPANTES..... 53
TABELA 13 - IDADE E ESTADO CIVIL DOS PARTICIPANTES..... 53
TABELA 14 - TEMPO DE DOCÊNCIA..... 54
TABELA 15 - MECANISMOS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO..... 55
TABELA 16 - ATIVIDADES ACRESCENTADAS NOS ÚLTIMOS ANOS..... 56
TABELA 17 - CARGA HORÁRIA DOS ENTREVISTADOS..... 58
TABELA 18 - ATIVIDADES DOS PROFESSORES..... 59
TABELA 19 - METAS PESSOAIS..... 60

LISTA DE SIGLAS

CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
ENADE	-	Exame Nacional do Ensino Médio
IES	-	Instituição de Ensino Superior
LER	-	Lesão por Esforço Repetitivo
LTS	-	Licença Tratamento de Saúde
MEC	-	Ministério da Educação
SINPES	-	Sindicato dos Professores de Ensino Superior
QVT	-	Qualidade de Vida no Trabalho
ORT	-	Organização Racional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12
1.1 PROBLEMA 13
1.2 OBJETIVO GERAL 13
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 13
1.4 JUSTIFICATIVA 13
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO 14
2 MUDANÇAS NAS PERSPECTIVAS SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO 16
2.1 CONCEPÇÃO DO TRABALHO – PERSPECTIVA HISTÓRICA 16
2.2 ONDAS DE INTENSIFICAÇÃO 17
2.2.1 Revolução Industrial 19
2.2.2 Administração Científica 21
2.2.3 Toyotismo 26
3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO 28
3.1 ALONGAMENTO DA JORNADA 29
3.2 RITMO E VELOCIDADE 32
3.3 ACÚMULO DE ATIVIDADES 33
3.4 POLIVALÊNCIA, VERSATILIDADE E FLEXIBILIDADE 34
3.5 GESTÃO POR RESULTADOS 35
4 OS PROFESSORES E A INTENSIFICAÇÃO DE SEU TRABALHO 37
4.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO DO PROFESSOR 37
4.2 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DO PROFESSOR 39
4.3 CONSEQUENCIAS DA INTENSIFICAÇÃO NA SAÚDE 40
4.3.1 *Burnout* 42
4.3.2 Estresse 44
4.3.3 Afastamentos e Faltas no Trabalho 45
4.4 OUTRAS CONSEQUENCIAS DA INTENSIFICAÇÃO 47
5 METODOLOGIA DA PESQUISA 49
5.1 TIPO DE MÉTODO DE ABORDAGEM E DE PESQUISA 49
5.2 TIPO DE DELINEAMENTO 50
5.3 COLETA DE DADOS 51

5.4 TRATAMENTO DE DADOS 52
6 RESULTADOS: ESTUDO DA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR 54
6.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES 54
6.2 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE 56
6.2.1 Acúmulo de Tarefas 58
6.2.2 Ritmo e Velocidade 59
6.2.3 Alongamento da Jornada 59
6.2.4 Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade 61
6.2.5 Gestão Por Resultados 62
6.2.6 Relação Trabalho-Família 64
7. CONCLUSÕES 67
REFERÊNCIAS 70
APÊNDICES 76

1 INTRODUÇÃO

A palavra trabalho possui vários significados, entre eles o de atender às necessidades básicas de cada indivíduo, que foi a definição principal de trabalho por muitos séculos. Com o passar dos anos e com o amadurecimento das estruturas sociais, surgiu então a divisão do trabalho e a realização de tarefas diferenciais, caracterizando assim um novo modelo de sociedade e dando-se ao trabalho também um novo significado (CARMO, 1992).

Para Marx (1970 *apud* Kothe, 1996), força de trabalho é a soma das capacidades físicas e espirituais que um homem possui, este as aciona cada vez que é necessário produzir valores, sendo eles de qualquer espécie. Contudo, quando se fala em trabalho, é importante destacar que ele exige gasto de energia. A energia é a entrega da força do trabalhador em troca de algo. Ou seja, a energia é a unidade de troca, em que o trabalhador vende sua força de trabalho com o intuito de receber gratificação por isso.

As pessoas consideram que, apesar de o trabalho ser algo imprescindível, este vem exigindo cada vez mais entrega de energia do trabalhador. Com isso, o tempo designado para lazer e convivência familiar diminuiu significativamente. Por essa razão, é de extrema importância observar as atuais condições de trabalho, visto que estas mudam constantemente. O capitalismo e a valorização do lucro intensificam a quantidade de atividades destinadas aos profissionais (FAVA, 2009).

Um dos fatos históricos que impulsionou a instalação do sistema capitalista foi a Revolução Industrial, culminando na transformação do ambiente de trabalho. A partir de então, as empresas passaram a exigir mais de seus funcionários, mesmo que não tenham se proposto a pagar mais pela força de trabalho (ROSSO, 2008).

Quando se analisa o trajeto da profissão de professor, observa-se que após o avanço do capitalismo, a profissão enfrentou diversos conflitos. Em 1980 no Brasil, a categoria se uniu e através de lutas adquiriu o reconhecimento da profissão. Nesse contexto, a profissão de professor teve sua essência modificada, o que será exposto no decorrer desta pesquisa. (PASCHOALINO, 2011).

1.1 PROBLEMA

Propõe-se o seguinte problema de pesquisa:
Quais são os mecanismos de intensificação do trabalho usados com professores de ensino superior?

1.2 OBJETIVO GERAL

Entender os mecanismos de intensificação do trabalho usados com professores de ensino superior atuantes em instituições privadas de Curitiba.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Analisar quais foram os fatos históricos que contribuíram para o atual cenário de aumento da intensidade laboral dos profissionais;
2) Definir intensificação do trabalho e seus mecanismos;
3) Compreender as condições de trabalho dos professores, na atualidade, e seus impactos;
4) Verificar a percepção dos professores de instituições privadas do ensino superior de Curitiba sobre os mecanismos de intensificação do trabalho docente;
5) Confrontar o referencial teórico com a pesquisa de campo.

1.4 JUSTIFICATIVA

O tema é pertinente, pois a Intensificação do Trabalho é algo atual, que ocorre no dia-a-dia dos professores e carece de produções científicas no âmbito acadêmico. Essa pesquisa procura então instigar os estudantes para realização de

novas buscas dentro do tema, bem como contribuir para uma melhor compreensão do assunto e seus impactos sociais.

Analisando as exigências impostas aos trabalhadores, atualmente, percebe-se que estes estão cada vez mais sendo pressionados a gerarem melhores resultados. A Revolução Industrial e o movimento da Administração Científica, desenvolvida por Taylor e Ford, modificaram a percepção do termo trabalho (MAXIMIANO, 2009).

Com o aumento de cobrança por parte dos empregadores, os trabalhadores passaram a desfrutar de menor tempo de lazer e aumentam os casos de estresse e doenças. Rosso (2008) descreve que as principais consequências incidem sobre o sistema nervoso e psicológico.

Ao analisar o impacto causado pela intensificação do trabalho aos professores de Ensino Superior de Curitiba, procura-se alertar os gestores sobre os malefícios de toda esta sobrecarga aos integrantes do corpo docente. Essa abordagem se mostra importante para um bom desenvolvimento destes profissionais em suas atribuições, assim como também colabora para um clima de harmonia entre gestores e professores.

Além disso, a pesquisa revela que o desenvolvimento de outras funções, muitas vezes pode fazer com que o profissional não desenvolva de maneira eficiente e eficaz as tarefas para a qual foi de fato contratado (LOURENCETTI, 2006).

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

No segundo capítulo do trabalho, são destacadas as mudanças que ocorreram na sociedade e como estas influenciaram na organização do trabalho. O capítulo aborda questões sobre a Revolução Industrial, a Administração Científica e o toyotismo que são considerados os principais marcos que modificaram o modo de organização e a concepção do trabalho.

No terceiro capítulo, são abordados os mecanismos de intensificação do trabalho, propostos por Rosso (2008), sendo eles: alongamento da jornada; ritmo e

velocidade; acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade e gestão por resultados. A proposta é compreender a maneira como tais mecanismos influenciam a energia despendida para o trabalho.

No quarto capítulo, são tratadas questões relacionadas ao trabalho dos professores e, em especial, dos docentes de ensino superior. Descreve-se como ocorre a intensificação do trabalho e quais as consequências tanto em relação à saúde como em termos de faltas, afastamento e qualidade de ensino.

O quinto capítulo contém explicações sobre o método de pesquisa utilizado para a elaboração dessa pesquisa. O capítulo seis apresenta os resultados obtidos através da realização das entrevistas. A conclusão e interpretação final dos dados, esta disposta no capítulo sete do presente trabalho.

2 MUDANÇAS NAS PERSPECTIVAS SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O presente capítulo tem como objetivo principal descrever as modificações ocorridas no contexto social do trabalho. Observa-se que a jornada de trabalho foi alongada, houve acúmulo de tarefas, entre outros aspectos (ROSSO, 2008). Tais mudanças ajudam a entender a intensificação do trabalho.

2.1 CONCEPÇÃO DO TRABALHO – PERSPECTIVA HISTÓRICA

O conceito do termo trabalho passou por modificações com o decorrer do tempo. Originalmente, era compreendido como punição de acordo com a cultura latina. Segundo Carmo (1992), inicialmente relacionava-se a palavra ao termo *tripalium*, o qual era um instrumento de três estacas. Esse era utilizado a fim de controlar os animais para que fossem marcados a ferro. Nesse contexto, relacionava-se a uma atividade penosa e impura. Carmo (1992, p. 15), descreveu como conceito inicial para a palavra trabalho:

> No latim, significa 'pena ou servidão do homem à natureza'. Inicialmente considerado esforço de sobrevivência, o trabalho transformou-se ao longo da história em ação produtiva, ocupação e, para muitos, algo gratificante em termos existenciais (CARMO, 1992, p. 15).

Na antiguidade, especificamente durante a civilização grega (século V a IV a.C), o trabalho era visto como instrumento de distinção entre as classes. Os detentores de riqueza não realizavam esforço físico, enquanto que aqueles que não possuíam condições de sustento eram designados para realizarem as atividades que demandavam tal esforço. Esses não possuíam direitos políticos devido ao fato de não serem considerados cidadãos (CARMO, 1992).

Posteriormente, durante a Idade Média, a visão em relação ao ato de trabalhar ganhou novo sentido, sobretudo devido à influência da Igreja Católica, a qual continha papel de destaque na época. Esta defendia a ideia de que trabalhar

era algo nobre e imprescindível, a fim de manter as pessoas ocupadas. Carmo (1992, p. 22) expõe: “O trabalho não era tido como algo nobre ou como fonte de satisfação. Era valorizado apenas na medida em que contribuía para a resignação cristã (...)”. Sendo assim, o trabalho deveria somente suprir às necessidades básicas de sobrevivência, uma vez que os frutos oriundos deste não poderiam ser destinados a satisfação pessoal.

Para Fava (2009), essa conotação foi modificada somente após as influências de Martinho Lutero, considerado principal responsável pela modificação do julgamento do ato de trabalhar. Após suas influências, a atividade passou a ser vista como algo digno e de extrema importância para o desenvolvimento humano.

O ato de trabalhar possui como característica primordial a transformação da natureza realizada pelos seres humanos, os quais utilizam meios e instrumentos disponíveis e seguem uma sequência mental (ROSSO, 2008).

Partindo desse pressuposto, através das revoluções e estudos desenvolvidos, o trabalho passou a ter caráter social, distanciando o homem da natureza. Em seu habitat natural, o homem desenvolvia a ação de trabalhar através do instinto. Com a implantação do capitalismo e a divisão social das classes, o homem passou a agregar valor ao ato de trabalhar, a fim de acumular riqueza e satisfação pessoal (CARMO, 1992).

2.2 ONDAS DE INTENSIFICAÇÃO

Com base nos estudos desenvolvidos por Rosso (2008), entendem-se como ondas de intensificação as mudanças ocorridas na sociedade. Tais mudanças influenciaram significativamente o contexto do trabalho, conforme será mencionado no decorrer deste capítulo. O autor relaciona o aumento da intensidade de trabalho a três fatos históricos, os quais serão descritos individualmente a fim de facilitar a compreensão do termo ondas de intensificação.

O trabalho nem sempre foi visto como algo necessário para o desenvolvimento da sociedade, mas sim como meio de subsidiar as necessidades

básicas do ser humano. O trabalho passou por mudanças significativas (ROSSO, 2008).

Estudos recentes realizados por Rosso (2008) e Abrahão e Pinho (2007) evidenciam a constante mudança no contexto trabalhista, ocasionando a reestruturação dos processos e principalmente o modelo de gestão. De acordo com Abrahão e Pinho (2007, p. 45), as reestruturações podem ser observadas pelo aumento da densidade, ritmo e ampliação da jornada de trabalho e utilização de novas tecnologias para auxiliar no modelo de gestão.

O modelo de produção taylorista e fordista foram gradativamente modificados em consequência de fatores como: necessidade de flexibilização, eficiência e surgimento de novas tecnologias. Estes modelos modificaram significativamente o processo produtivo e a maneira como ocorria às relações de trabalho (BORGES, 1999).

De acordo com o autor, é plausível relacionar a atual intensificação a três fases distintas, que são: Revolução Industrial, Administração Científica e o Toyotismo. Eles são consideradas pelo autor as principais propulsoras de transformações no âmbito social, de ondas de intensificação.

A fim de compreender esse processo, percebe-se a necessidade de descrever de que maneira ocorreram os fatos citados, além de compreender as implicações inerentes ao tema proposto. Todas as ondas de intensificação foram significativamente influenciadas pela Revolução Tecnológica (ROSSO, 2008).

No quadro 1 é apresentada uma breve análise das diferentes características entre as principais ondas de intensificação do trabalho.

QUADRO 1: DIFERENÇAS ENTRE AS ESCOLAS DE TAYLOR, FORD E TOYOTISMO

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA	TOYOTISMO
Inicio do capitalismo	Produção em massa	Produção enxuta
Acúmulo de Capital	Estoque de produtos	Sem estoque
Exploração dos trabalhadores	Divisão de tarefas	Polivalência
Baixa especialização	Baixa especialização	Alta especialização
Ausência de leis trabalhistas	Sem autonomia	Autonomia dos trabalhadores
Trabalho repetitivo	Ilhas de montagem	Células de produção
Falta de autonomia	Administração horizontal	Administração vertical

FONTE: ELABORADO PELOS ALUNOS A PARTIR DE ROSSO (2008).

2.2.1 Revolução Industrial

A Revolução Industrial é considerada a primeira onda de intensificação do trabalho. De acordo com Rosso (2008), constituiu em um marco histórico, a partir do qual as exigências sobre o trabalhador aumentaram de modo considerável. A jornada de trabalho foi prolongada, além do que, com a evolução da tecnologia, os operários viram-se obrigados a desenvolverem novas habilidades.

A Revolução Industrial ocorreu em consequência de dois eventos intercalados: invenção da máquina a vapor e o surgimento das fábricas. Tais fatores são considerados responsáveis pela migração de camponeses, uma vez que esses perderam seus meios de produção, vendo-se obrigados a se instalarem nos centros urbanos (MAXIMIANO, 2009).

A Revolução Industrial iniciou, na Inglaterra, na metade do século XVIII e estima-se que ocorreu em três momentos distintos, os quais foram:

- Primeiro: revolução do carvão e ferro;
- Segundo: revolução do aço e eletricidade;
- Terceiro: técnico - cientifica.

O primeiro momento teve início, em 1780, estendendo-se até 1860, e foi marcada por quatro fases: mecanização da indústria e da agricultura, aplicação da força motriz, desenvolvimento das fábricas e aprimoramento dos meios de transportes e de comunicação (CHIAVENATO, 2003).

Com isso, os artesões não conseguiram competir com as grandes indústrias, pois não detinham mais terras para trabalhar. Após algum tempo, tiveram que migrar para as cidades em busca de emprego e deu-se origem a primeira classe de trabalhadores assalariados.

Esse autor considera a primeira fase o marco para a substituição do trabalho manual através das máquinas para exploração da mão-de-obra infantil, condições de trabalho precárias, jornadas prolongadas e mal remuneradas. Estas características são descritas também por Figueira (2004):

> Com máquinas cada vez mais sofisticadas, a fábrica tornou-se o local adequado para a produção, favorecendo a divisão do trabalho, a imposição do horário e da disciplina ai trabalhador, além do aumento da produtividade. No âmbito social, surgiu o proletariado, classe social formada pelos

> trabalhadores fabris e de transportes. Devido aos baixos salários, mulheres e crianças também eram obrigadas a trabalharem, recebendo remunerações ainda menores que as dos homens. A Revolução Industrial causou graves conseqüências na vida dos trabalhadores, pois não havia regras ou limites para o exercício do trabalho. Os donos das fábricas impunham salários miseráveis e longas jornadas, que chegavam a dezoito horas diárias (FIGUEIRA, 2004, p. 195).

Em 1860, iniciou-se a segunda Revolução Industrial, também conhecida por revolução do aço e ferro, que foi marcada pela invenção do motor de combustão. De acordo com Chiavenato (2003), as principais características foram substituição do vapor pela eletricidade, desenvolvimento de maquinário e instalação definitiva do sistema capitalista. Isso enfatizou a produção em indústrias do ramo siderúrgico, metalúrgicas, automobilísticas, dentre outras.

A Terceira fase da Revolução Industrial, também denominada de Revolução tecno-cientifica, desenvolveu e ampliou as tecnologias utilizadas no processo produtivo. Tais avanços ocorreram em consequência do domínio dos meios de produção e o desenvolvimento de meios de locomoção eficientes (FREITAS, 2011).

Após a implantação do sistema capitalista, os meios de produção, que até então estavam disponíveis aos artesões, passaram a se concentrar em uma pequena parcela da sociedade. Com isso, os detentores de riqueza passaram a dominar a classe operária. Maximiano (2009, p. 42) descreve que: “Alguns comerciantes começaram então a reunirem trabalhadores em galpões, para poderem exercer maior controle sobre seu desempenho”. O ambiente de trabalho era rudimentar e inseguro, ocasionando um grande número de acidentes e o desencadeamento de doenças patológicas, já que, na época, não existia legislação para protegê-los. Outro fato observado foi à exploração da mão-de-obra infantil; sendo que as crianças trabalhavam aproximadamente 14 horas por dia. Isso ocorreu devido ao crescimento desordenado e rápido do sistema capitalista.

Relacionando com o contexto da Revolução Industrial, responsável pela instalação do sistema capitalista e consequentemente pela diversidade de tarefas inerentes aos trabalhadores e o aumento de cobrança sobre os operários, Oliveira (2006 citado por ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 354) comenta que "os professores são demasiadamente exigidos e frequentemente se sentem responsáveis pelo desempenho de seus alunos e da instituição". Correspondendo, portanto às contribuições oriundas da Revolução Industrial.

2.2.2 Administração Científica

A segunda onda de intensificação proposta por Rosso (2008) consiste no estudo de Taylor, Ford e Fayol, considerados três principais referências da escola de Administração Científica. Iniciada por Taylor, o qual observou que o processo produtivo carecia de instrumentos de controle, a Administração Clássica enfatizou a necessidade da padronização. Posteriormente, Ford, partindo dos estudos de Taylor, desenvolveu a primeira linha de montagem móvel, com o intuito de manter a padronização e minimizar a perda de tempo do trabalhador.

De acordo com Chiavenato (2003), as abordagens da Administração Clássica decorrem da Revolução Industrial, o que se justifica devido ao crescimento acelerado das empresas e consequentemente a necessidade de aumentar a eficiência produtiva. Chiavenato (2003) descreve a preocupação em eliminar o desperdício, conforme descrito abaixo:

> A preocupação original foi eliminar o fantasma do desperdício e das perdas sofridas pelas indústrias e elevar os níveis de produtividade por meio da aplicação de métodos e técnicas da engenharia industrial (CHIAVENATO, 2003, p. 54).

A Administração Científica desenvolveu-se nos Estados Unidos pelo engenheiro Frederick Winslow Taylor (1856-1915) que tinha como meta principal aumentar a produtividade das empresas. Ele iniciou suas análises ao trabalhar em uma fábrica de bombas hidráulicas, onde verificou que os trabalhadores dispunham de tempo ocioso durante o expediente de trabalho. Posteriormente, ingressou em uma usina siderúrgica, na qual observou as consequências da má utilização dos meios de produção e a possibilidade de melhorar tais métodos (MAXIMIANO, 2009).

Taylor apresentou seus estudos, em 1903, à Sociedade Americana de Engenheiros Mecânicos. Segundo Maximiano (2000), o projeto apresentado consistia em uma nova filosofia, baseada em quatro princípios: pagar salários altos, no entanto manter baixo os custos de produção; realizar pesquisas com a finalidade de melhorar o processo produtivo; selecionar e treinar os funcionários de acordo

com as atividades que iriam desenvolver e zelar por um ambiente harmonioso entre operários e diretoria.

Em 1911, Taylor publicou um livro intitulado *Princípios da administração científica*. No qual ressaltou a importância da utilização de técnicas especificas para melhorar o processo produtivo. As técnicas descritas por ele foram: estudo de tempos e movimentos; padronização de ferramentas e instrumentos; padronização dos movimentos dos trabalhadores e pagamento por produtividade (MAXIMIANO 2000).

Ao desenvolver seus estudos, ele enfatizou três problemas existentes nas organizações da época, os quais, segundo Chiavenato (2003), consistiam em inatividade dos funcionários acarretando na diminuição da produção: os gerentes eram desatualizados em relação às rotinas de produção e a não-padronização das tarefas. A fim de solucionar esses problemas ele desenvolveu a administração científica, tomando como base o estudo de tempos e movimentos. Maximiano (2009, p. 59) descreve que: “Para Taylor, a administração científica era uma revolução mental, uma revolução na maneira de encarar o trabalho e as responsabilidades em relação à empresa e aos colegas”. A fim de comprovar seu pensamento, realizou uma experiência, relacionando a produtividade elevada com a diminuição do esforço muscular.

Durante a elaboração de sua pesquisa, voltou o olhar para a maneira como o conhecimento era repassado, chegando à conclusão de que se dava através da observação do colega de trabalho. Analisou que devido a esse método, o processo de produção não era padronizado. Na tentativa de implantar métodos científicos, desenvolvidos através da observação do trabalho e das técnicas utilizadas, ele desenvolveu a *Organização Racional do Trabalho* (ORT). A ORT caracteriza-se por nove aspectos, dentre eles verificação da fadiga humana e supervisão funcional (CHIAVENATO, 2003).

Com isso, os movimentos desnecessários foram excluídos e passou-se a adotar um modelo único de produção. Chiavenato (2003, p. 57) destaca que: “O estudo dos tempos e movimentos permite a racionalização do método de trabalho do operário e a fixação dos tempos-padrão para execução das tarefas”.

Partindo dos estudos de Taylor, Henry Ford buscou aprimorar seus métodos e desenvolveu a linha de montagem móvel e a especialização do trabalhador. A

produção em massa foi alavancada após a implantação dos métodos de Ford (MAXIMIANO, 2009).

Conforme o autor, anteriormente mencionado, a linha de montagem móvel de Ford foi à primeira na qual a matéria-prima se deslocou até os trabalhadores. Tal método foi desenvolvido a fim de que o ócio diminuísse. Anteriormente, era incumbência dos trabalhadores se deslocarem dos postos de trabalho para buscarem o material necessário. Ford observou o desperdício e tempo e a má utilização dos recursos, principalmente humanos, e em consequência, passou a exigir maior grau de especialização dos trabalhadores até então não observadas.

De acordo com Chiavenato (2003), para que a produção em massa seja eficiente, o produto, o maquinário e a matéria-prima, necessitam ser padronizado. Uma vez que com isso os recursos podem ser utilizados de maneira eficiente e prática com o menor custo possível.

O autor descreve que o sistema produtivo, é sustentado basicamente por três aspectos, os quais são: processo produtivo planejado, ordenado e contínuo; trabalho repassado diretamente ao trabalhador que irá desempenhá-lo e análise dos componentes.

Ford, assim como Taylor, buscou aprimorar os meios de produção. Para isso, propôs uma solução para o referido problema dos salários mencionados por Taylor. Os operários não se sentiam motivados em produzir mais do que seus colegas, tampouco desprover maior esforço físico na realização de suas atividades.

A fim de solucionar tal impasse, Ford estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas diárias. Contudo, não foi bem aceita pelo governo, pois consideravam que assim a capacitação de recursos diminuiria significativamente. Com isso, aprimorou seus meios de produção e fez com que sua empresa alcançasse o primeiro lugar no ramo automobilístico (MAXIMIANO, 2009).

A implantação desses métodos, sobretudo a análise de tempo e movimento, fez com que o trabalhador passasse a empregar maior força física e mental. O que antes era visto somente como meio de sobrevivência, passou a ser algo imprescindível para o desenvolvimento humano. Marx (1867, citado por Kothe, 1996) afirma que a maneira da qual o trabalhador passou a vender sua força, descaracterizou o sentido empregado anteriormente a ação. Antes do capitalismo, o

homem seguia seus instintos de sobrevivência e posteriormente passou a desenvolver trabalhos como forma de gerar riqueza e acumular capital.

Ao mesmo tempo em que se desenvolvia a Administração Científica nos Estados Unidos, em 1916 surgia, na França, a Teoria Clássica da Administração. A principal diferença é que enquanto a Administração Científica voltava-se para as tarefas realizadas pelos funcionários, a Teoria Clássica enfatizava a estrutura necessária para que a organização alcançasse seus objetivos (CHIAVENATO, 2003).

Henri Fayol (1841–1925) é considerado um dos principais nomes da Administração Científica. Os estudos desenvolvidos por Fayol diferenciam-se dos de Taylor e Ford, pois visa todos os níveis da organização. Defendia a ideia de que uma administração adequada é resultado de treinamento (ALVES, 2001).

Fayol voltou seus estudos para a estrutura organizacional da empresa, além disso, estabeleceu as seis funções básicas da empresa, as quais são: técnicas, comerciais, financeiras, segurança, contábeis e administrativas. Pontes e Ferreira (2009) descrevem que Fayol, foi o primeiro a defender a tese de que a administração deve ser separada dos demais setores, conforme pode ser observado no trecho transcrito abaixo:

> O trabalho gerencial deveria ser distinto do trabalho operacional. Os gerentes não ficariam atentos apenas aos detalhes da produção e assim poderiam dar maior atenção às funções administrativas (PONTES E FERREIRA, p. 06 2009).

Ele justifica assim a extrema importância da gerência e liderança, distintamente do nível hierárquico. Os autores destacam os quatro conceitos relacionados ao ato de administrar, os quais são: prever, organizar, coordenar e controlar.

Outra contribuição importante de Fayol foi enfatizar a necessidade de ensinar administração, desde o primário até o ensino superior, uma vez que considerava que os conceitos administrativos não se aplicavam apenas ao universo empresarial, mas também na vida. (ABRAHIN E BASTOS, 2007).

Devido ao fato de Administração ser considerada uma ciência, verificou-se a necessidade da elaboração de leis ou princípios para auxiliar os procedimentos. Fayol estabeleceu ainda quatorze princípios universais da administração, apesar de

serem universais, são maleáveis e adaptam-se ao tempo e ambiente. A tabela abaixo apresenta os princípios e as definições segundo Chiavenato (2003).

Tabela 1 – Princípios Universais Definidos por Fayol

Nº	Princípio	Definição
01	Divisão do trabalho	Especialização de tarefas e trabalhadores com o intuito de aumentar a eficiência
02	Autoridade e responsabilidade	Autoridade: direito de dar ordens; Responsabilidade: consequência natural da autoridade
03	Disciplina	Requer obediência, aplicação, energia, comprometimento e respeito as regras estabelecidas
04	Unidade de comando	Cada operário recebe ordens de apenas um supervisor
05	Unidade de direção	Plano especifico para cada setor
06	Subordinação dos interesses individuais aos gerais	Interesses coletivos devem ser priorizados
07	Remuneração do pessoal	Justa e garantia de satisfação dos operários
08	Centralização	Concentração da autoridade na hierarquia
09	Cadeia escalar	Linhas de autoridade que segue o ideal de comando
10	Ordem	Lugar específico para cada objeto
11	Equidade	Justiça para alcançar o comprometimento dos funcionários
12	Estabilidade do pessoal	Diminuir a rotatividade de pessoal
13	Iniciativa	Assegurar que a organização alcance suas metas
14	Espírito de equipe	Harmonia e união entre a equipe

Fonte: elaborada pelos autores a partir de Chiavenato (2003).

No espaço docente, a realidade encontrada sugere a influência das técnicas desenvolvidas na administração cientifica, uma vez que essa foi responsável principalmente pela padronização das atividades e alteração do ritmo de trabalho (LOURENCETTI, 2006).

A autora descreve que a principal reclamação da classe docente é a ausência de trabalho coletivo e a falta de tempo para a socialização. Consequencia da divisão de tarefas proposta por Taylor. Tais procedimentos são imprescindíveis para proporcionar o bem estar dos trabalhadores, sendo que a intensificação pode ocorrer por meio da padronização dos procedimentos.

2.2.3 Toyotismo

O modelo toyotista de produção surgiu em 1945, contudo apenas em 1973 foi difundido, devido aos aspectos estruturais e a situação econômica da sociedade japonesa. Além disso, foi significativamente influenciado pela situação econômica que a empresa Toyota apresentava na época (JÚNIOR, 2003).

O período foi marcado pelo fim da segunda guerra mundial (1945) e a crise de 1949, também denominada de crise do petróleo. O mercado automotivo caracterizava-se por pequenas demandas e ampla variedade de modelos. Após a crise de 1949, foi estabelecido um tratado denominado de primado comercial[1]. O tratado determinava que as fábricas de automóveis produzissem pequenas quantidades (TUMOLO, 1997).

Júnior (2003) destaca alguns fatores que dificultavam a implantação do modelo toyotista. Segundo o autor, o Japão não possuía recursos naturais disponíveis, necessitando recorrer a outros países. As relações entre capital e trabalho passavam por momentos de crise, passando inclusive por períodos de greve. O mercado da época era pequeno, contudo, existia ampla quantidade de concorrentes.

O modelo de produção japonês foi desenvolvido pelo então engenheiro da Toyota, Taiichi Ohno. Ele tinha como foco principal desenvolver novos métodos de produção, utilizando para isso ilhas de produção. As Ilhas de produção consistem na disposição das máquinas em grupos (MEIRA, 2008).

O toyotismo adaptou as características da sociedade japonesa para dentro da fábrica. O toyotismo importou para as fábricas características como a racionalidade japonesa, (emprego fixo e salário por tempo de serviço). Os modelos de Taylor e Ford enfatizavam o aumento de produtividade. Para isso, utilizavam a

[1] **Primado comercial: acordo feito entre países que sediavam as industrias automotivas, com o objetivo de não prejudicar os países que encontrava-se em situação econômica desfavorável em relação a outros países.**

simplificação dos postos de trabalho. Já no modelo japonês a produção aumenta devido ao método denominado *just in time*[2] (JÚNIOR, 2003*)*.

O modelo de produção Toyota analisa todas as etapas do processo produtivo, com a finalidade de enxugar ao máximo o processo. Visa verificar e excluir os processos que não agregam valor ao produto final, proporcionando a possibilidade de produzir em menor tempo. Para Sarcinelli (2008), o sistema de produção toyotista visa organizar as etapas da linha de produção minimizando o tempo e consequentemente os custos, conforme transcrito abaixo:

> O Sistema Toyota de Produção é uma filosofia de gerenciamento que procura otimizar a organização de forma a atender as necessidades do cliente no menor prazo possível, na mais alta qualidade e ao mais baixo custo, ao mesmo tempo em que aumenta a segurança e o moral de seus colaboradores, envolvendo e integrando não só manufatura, mas todas as partes da organização (SARCINELLI, 2008, p. 18).

O trecho transcrito acima esclarece o emprego do termo *just in time* que consiste em produzir na quantidade certa e no tempo correto reduzindo os custos. A redução de custos incide sobre o conceito de polivalência e passou a ser requerido que o funcionário saiba operar maior quantidade de maquinário. O sistema Toyota de produção requer ainda que o trabalho seja feito em equipe e de modo sistêmico (JÚNIOR, 2003).

O processo rígido do modelo taylorista/fordista, foi gradativamente substituído pelo modelo flexível desenvolvido pelo toyotismo. Outra mudança visível é o arranjo físico do setor produtivo que passou a ser denominado de ilha de produção. Desaparecendo a necessidade de manter um funcionário supervisionando o processo. Passou-se a buscar padrão de qualidade, competitividade e tempo de produção (MEIRA, 2008).

Os modelos de organização do trabalho passaram por modificações ao longo do tempo. Tais modificações, segundo Rosso (2008), consistiram em três ondas de intensificação. Buscou-se descrever neste capítulo, as conseqüências e contribuições de cada fase.

---

[2] *Just in time*: significa produzir no momento certo as partes corretas e essenciais para a produção do produto. Para que isso ocorra à matéria prima deve chegar à linha de produção somente quando e na quantidade que será utilizada (DIEDRICH, 2002).

3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Partindo dos fatos mencionados anteriormente, o processo de trabalho passou a ser muito valorizado pela sociedade. Rosso (2008, p. 26) descreve que: “Uma leitura integrada dos momentos históricos exponenciais em que a intensidade do trabalho é elevada até seu ápice possível, proporciona uma visão evolutiva das práticas de intensificadoras”. O autor define como intensidade o esforço demasiado exigido para a realização do trabalho ou envolvimento com o trabalho.

No atual contexto social, o trabalho humano é utilizado como parâmetro e meio de acumular capital financeiro. Carmo (1992, p. 12) comenta que: “Os donos de grandes fortunas passam a ideia de que toda riqueza é montada à custa de grande disposição para o trabalho”. Seguindo essa linha de pensamento, a sociedade sente-se estimulada a dedicar cada vez mais tempo no desempenho de suas tarefas laborais. As pessoas detentoras de riquezas buscam passar a imagem de satisfação em abdicar do ócio a fim de justificar o acúmulo de riqueza.

Através de suas ações, o homem modifica o ambiente natural, empregando para isso esforço físico e mental e essa ação é denominada de trabalho. Durante a realização do trabalho, o grau de energia gasta para produzir varia de pessoa para pessoa. Rosso (2008, p. 20) justifica que: “O trabalhador pode gastar mais ou menos de suas energias, mas sempre gasta alguma coisa”.

Para o autor supracitado, o conceito de intensidade baseia-se no consumo de energias pessoais ou coletivas empregadas no desenvolvimento do trabalho, independentemente da utilização de tecnologia. Rosso (2008) descreve que:

> A compreensão da noção de intensidade supõe ainda que a atenção esteja concentrada sobre a pessoa do trabalhador, sobre o coletivo dos trabalhadores, e não sobre outros componentes do processo de trabalho que têm capacidade de alterar os resultados, tais como as condições tecnológicas (ROSSO, 2008, p. 20).

Frequentemente, muitos autores relacionam a questão da produtividade com o termo intensidade. Eles referem que para a produção ser efetiva, devem-se intensificar os meios de produção. No entanto, produtividade está relacionada à obtenção de resultados elevados por meio de recursos materiais. Em contrapartida,

intensidade refere-se somente a quantidade de energia aplicada com a finalidade de aprimorar os processos produtivos (ROSSO, 2008).

A fim de compreender o processo de intensificação, Rosso (2008) buscou analisar através de quais mecanismos o trabalho demanda maior grau de energia dos trabalhadores. De acordo com o autor, não se trata de fatos homogêneos e tampouco constantes. Para compreender a intensificação ele buscou analisá-los em ramos de atividades distintos, os quais são: supermercados, bancos, telefonia, administração pública federal, administração pública do Distrito Federal, alimentação, oficinas mecânicas, transporte, construção civil, emprego doméstico, ensino público, ensino privado, saúde pública, saúde privada, limpeza e vigilância, indústria de bebidas, serviços pessoais, shoppings, serviços especializados e indústrias gráficas. Após analisar os dados, relatou a existência de cinco instrumentos de intensificação do trabalho, sendo eles:

- Alongamento da jornada;
- Ritmo e velocidade;
- Acúmulo de atividades;
- Polivalência, versatilidade;
- Flexibilidade, gestão por resultados.

3.1 ALONGAMENTO DA JORNADA

O prolongamento do tempo em que o trabalhador exerce atividades laborais é considerada a principal maneira de intensificar o esforço físico ou mental, o que caracteriza o processo de intensificação. A tabela 3 descreve os resultados obtidos por Rosso, 2008. Ao serem indagados sobre a percepção da quantidade de horas trabalhadas, aproximadamente 33% dos entrevistados 825 profissionais responderam positivamente. Ou seja, existe uma percepção de aumento na quantidade de horas trabalhadas, apenas 17,7% relataram que não perceberam modificação em relação a quantidade de horas trabalhadas (ROSSO, 2008).

TABELA 3 - COMPARAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA ATUAL COM A ÉPOCA EM QUE OS TRABALHADORES COMEÇARAM SUA VIDA PROFISSIONAL

Comparação das horas trabalhadas atualmente com relação ai primeiro trabalho	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Hoje trabalha mais horas	269	32,6
Hoje trabalha igual número de horas	410	49,7
Hoje trabalha menos horas	146	17,7
TOTAL	825	100,0

Fonte: Rosso (2008)

A jornada de trabalho passou por modificações, ao longo dos anos. Martins (2000) relata que, aproximadamente, em 1800, a jornada de trabalho diária era de 12 a 16 horas. Em 1847, na Inglaterra, que foi palco da Revolução Industrial, a jornada de trabalho foi fixada em dez horas diárias.

Este autor refere-se à existência de três denominações possíveis: jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho. Martins (2000), conceitua as referidas denominações, conforme descrito abaixo:

> A jornada de trabalho diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa. O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando porém o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria, por exemplo, das 8 às 12h e das 13 às 17h. O horário de trabalho dos empregados deve, porém, constar de um quadro e ficar em local bem visível na empresa. A duração do trabalho tem um aspecto mais amplo, podendo envolver as férias e o descanso semanal remunerado (MARTINS, 2000, p. 431).

O autor relata ainda que a jornada de oito horas começou a ser aplicada, no século XX. Inicialmente, os países que aderiram a essa carga horária diária foram: Uruguai, Suécia, França, Equador, Rússia e etc.

Nascimento (2009) comenta, porém, que foi o Tratado de Versailles[3] (1919), que impulsionou a implantação definitiva de oito horas diárias. Resultando posteriormente na criação da Organização Internacional do Trabalho.

O autor refere que, no Brasil, a jornada de oito horas, foi instituída no período compreendido entre 1932 a 1940. Uma vez que, inicialmente apenas algumas classes de trabalhadores foram beneficiadas com os decretos. Somente na

[3] Tratado de Versalhes: acordo feito entre países, após o fim da Primeira Guerra Mundial, continha 440 artigos. Foi assinado em 1919 com a finalidade de tentar estabelecer a paz entre os países participantes da guerra (GARCIA, 2008).

década de em 1940, todas as classes de trabalhadores regularizados, conquistaram o direito a jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

A jornada de trabalho brasileira é definida pela da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Devido às mudanças do contexto social, esta passou por várias alterações. No entanto, somente com a elaboração da Constituição Nacional Brasileira (1988), a jornada de trabalho passou a ser fixada em 44 horas semanais, sendo que anteriormente estava definida em 48 horas (MARTINS, 2000).

Ainda em referência a CLT, o prolongamento da jornada de trabalho, apenas pode ocorrer mediante pagamento de hora extra ou banco de horas, não podendo ser estendida por mais de duas horas diárias. Rosso (2008) censura a prática de banco de horas e ressalta ser um meio frequentemente utilizado nas organizações, no entanto, de maneira errônea e coerciva, conforme confirmado na transcrição abaixo:

> Não tomando lugar por alteração legal, o alongamento a que se referem os trabalhadores só pode ter acontecido pela via das horas extras pagas, mecanismo que a lei prevê com imensa generosidade, pois possibilita duas horas diárias além da jornada normal, ou pela via do mecanismo das horas extras não-pagas, prática frequentemente encontrada no mundo do trabalho e que repousa sobre bases nitidamente coercivas (ROSSO, 2008, p. 109).

Rosso (2008) apresentou os resultados de sua pesquisa em que uma das perguntas retratava sobre a duração da jornada, nos últimos tempos. Verificou-se que o processo de alongamento da jornada está presente em todos os ramos de atividade analisados, em especial, nos bancos e finanças, que apresentavam 62,5% das respostas positivas, e, no ensino privado, com a 53,3% de respostas afirmativas. Rosso (2008, p. 111) alega que: ”O alongamento das jornadas é um instrumento típico do ensino privado, especialmente entre os professores”.

O alongamento da jornada dos docentes do ensino privado caracteriza-se pela instabilidade e incerteza da quantidade da próxima carga horária semestral. Na maioria das instituições, os professores são contratados como horistas e sua remuneração é paga em decorrência das horas que despende em sala de aula. Rosso (2008, p 112) destaca que: “Atividades de preparação de provas e testes, de correção de exercícios e provas e de lançamento das avaliações, são realizadas pelos docentes em geral, sem remuneração”. No entanto, é importante ressaltar que o professor tem assegurado um adicional salarial de 12% previstos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, para fins dessas atividades extra-classe.

3.2 RITMO E VELOCIDADE

No movimento de administração científica, buscou-se padronizar os meios de produção e reduzir os tempos ociosos. Relacionar ritmo e velocidade constitui-se em um fator fundamental para compreender a intensificação laboral (ROSSO, 2008).

Os estudos desenvolvidos por Taylor visando a padronização, controle de produção e remuneração impactaram mudanças culturais e sociais. De acordo com Gomes (2005), tais estudos influenciaram no modo como os trabalhadores desempenhavam suas atividades, uma vez que a administração passou a controlar cada etapa da produção.

Rosso (2008) refere que a divisão de tarefas propostas pelo modelo taylorista, o qual defendia a divisão de tarefas, a fim de aprimorar a produção e consequentemente exigir maior esforço de seus funcionários. Com isso, surgiram diversas profissões que, atualmente, são regulamentadas e representadas por sindicatos das categorias, os quais agem principalmente em defesa dos direitos dos trabalhadores.

Rosso (2008), ao indagar se o ritmo e velocidade do trabalho aumentaram mais da metade (57,2%) responderam que positivamente.Conforme tabela 4, apresentada abaixo:

TABELA 4 - RITMO E VELOCIDADE DO TRABALHO ATUAL COMPARANDO COM ANTERIORMENTE

Maior ritmo e velocidade do trabalho atual	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Sim	472	57,2
Não	316	38,8
Às vezes	37	4,5
TOTAL	825	100,0

Fonte: Rosso (2008).

Estima-se que o ritmo e velocidade do trabalho tornaram-se mais intensos com a informatização dos meios de produção e a automação dos processos produtivos. Consequentemente observou-se índices significativos de doenças

relacionadas com o trabalho e ainda acidentes decorrentes do mau treinamento e do ritmo acelerado exigido aos trabalhadores (PROEXT, 2007).

3.3 ACÚMULO DE ATIVIDADES

Rosso (2008) descreve como outro indicador de intensificação do trabalho o acúmulo de tarefas por uma mesma pessoa. Tais tarefas segundo o autor antes eram executadas por vários trabalhadores. Em outras palavras, atividades anteriormente desempenhadas por mais pessoas, passaram a ser designadas somente a uma. Tais tarefas devem ser desenvolvidas durante o mesmo período de trabalho anteriormente designado a uma atividade. Com isso, o trabalhador passou a ser sobrecarregado passando a abdicar de tempo para convívio familiar, descanso ou lazer, uma vez que são frequentemente sobrecarregados com novas atividades.

A tabela 5, traz os resultados obtidos pelo autor, onde 57,2% dos 825 profissionais entrevistados, consideram que houve aumento relacionado a quantidade de tarefas exercidas pelo mesmo profissional.

TABELA 5 - TRABALHADORES SEGUNDO O ACÚMULO DE ATIVIDADES ANTES EXERCIDAS POR MAIS DE UMA PESSOA

Exigência por parte das empresas	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Sim	472	57,2
Não	316	38,3
Às vezes	37	4,5
TOTAL	825	100,0

Fonte: Rosso (2008)

O acúmulo de atividades pode ser interpretado como desvio de função, uma vez que o trabalhador passa a desenvolver atividades não pertinentes a seu cargo. Entende-se como desvio de função, a realização de atividades não compatíveis com o cargo atual que ocupa (FURQUIM, 2008).

O artigo nº 461 da CLT (1943) refere que a partir do momento em que a função é idêntica, o valor desprovido ao mesmo deve ser proporcional a força consumida, possibilitando assim a troca justa do trabalho pela remuneração. Caso

isso não ocorra, o empregador poderá ser processado e consequentemente punido (BRASIL, 1943).

Nos últimos anos, cresceu significativamente a quantidade de processos trabalhistas requerendo indenização por ter desenvolvido atividades não inerentes a função. Contudo, devido à falta de legislação adequada e comprovação dos fatos, as decisões judiciais esbarravam em uma incógnita, não sabiam como proceder. Com o aumento dos requerimentos, observou-se a existência de uma jurisprudência. De acordo com Neto (2005), a análise de três aspectos auxilia na elucidação dos fatos, sendo eles: dano material, ato ilícito e nexo causal.

Entende-se como dano material, exercício de determinada atividade sem remuneração adequada. Ato ilícito é caracterizado pelo abuso por parte do empregador, e o nexo causal pode ser interpretado pela existência de consequências danosas a saúde do individuo em decorrência do abuso de poder, exercido por seus superiores.

3.4 POLIVALÊNCIA, VERSATILIDADE E FLEXIBILIDADE

Polivalência, versatilidade e flexibilidade demandam a realização de maior esforço (físico ou mental), a partir do desenvolvimento de mais atividades em um mesmo espaço de tempo. A fim de compreender o modo como a polivalência ocorre nas organizações, Rosso (2008) elaborou uma pesquisa com os assalariados. Os resultados foram significativos de cada dois trabalhadores entrevistados, um respondeu afirmativamente que as empresas ou dirigentes exigem dos funcionários polivalência, versatilidade e flexibilidade. Os resultados podem ser observados na tabela 6. Tais dados foram obtidos através da pesquisa feita por Rosso (2008) no Distrito Federal entre 2000 e 2002, e publicada em 2008.

TABELA 6- EXIGÊNCIA DE POLIVALÊNCIA, VERSATILIDADE E FLEXIBILIDADE

Exigência por parte das empresas	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Sim	417	50,5
Não	253	30,7
Às vezes	155	18,8
TOTAL	825	100,0

Fonte: Rosso (2008).

Originalmente, o termo polivalência significa a realização de várias atividades desenvolvidas por um único operário em diversas máquinas. Rosso (2008, p. 122) descreve que: “A gestão do trabalho representada pelo toyotismo introduziu a prática da polivalência na fábrica, onde ela se enraizou e donde se espalhou por todos os ramos de atividade econômica”.

Polivalência associa-se a múltipla qualificação, em que um trabalhador opera equipamentos distintos, utilizando métodos e instrumentos variados. Consequentemente exige do funcionário maior qualificação e conhecimento. Exige ainda que o trabalhador domine diferentes técnicas que auxiliem o processo produtivo (DELUIZ, 1995).

Atualmente, com o desenvolvimento de novas tecnologias (comunicação e informação), o trabalho passou a ser uma série de aplicação de conhecimento, aonde os trabalhadores são voltados para programarem e controlarem, além de requererem o desenvolvimento de habilidades até então desconhecidas (SIQUEIRA, 2003).

No caso dos docentes do ensino superior, torna-se ainda mais evidente a utilização da polivalência. Assunção e Oliveira (2009, p. 354) expõem: “À medida que se tornam mais complexas as demandas às quais as escolas devem responder, também se complexificam as atividades dos docentes”. Assim fica justificado, portanto, o emprego do termo polivalência.

3.5 GESTÃO POR RESULTADOS

Ely (2010, p. 32) descreve que: “O ato de gerir recursos, sistemas ou pessoas remete à ideia de organização direcionada para o alcance de objetivos, ou seja, buscam-se resultados que justifiquem as ações tomadas para satisfazer este propósito”. Partindo desse conceito, pode-se afirmar que gestão por resultados visa principalmente a exigência de aperfeiçoamento. Constantemente, as organizações impõem metas ou objetivos as quais devem ser atingidas em um período pré-determinado.

Mamona (2010) considera que o modelo de gestão por resultados é o mais agressivo e conturbado de gerir uma empresa, devido ao ambiente de competição entre os funcionários incontestavelmente presentes nesse modelo de gestão.

A cobrança por resultados pode ser entendida como mecanismo de intensificação de forma subjetiva. Conforme citado, a exigência demasiada de resultado não acarreta somente pressão interior, como também exterior, uma vez que pressiona o funcionário psicologicamente a realizarem tarefas desgastantes sobrecarregando-o. Assim sendo, aparece igualmente como meio ou forma de intensificação, não servindo apenas como um objetivo projetado (ROSSO, 2008).

A pesquisa realizada pelo autor *(loc. cit)* evidencia um aumento na cobrança por resultados em aproximadamente 56% dos casos. Ou seja, dos 825 trabalhadores entrevistados 469, responderam que em relação a trabalhos anteriores, sentem que são mais cobrados por parte de seus superiores. Tais resultados podem ser observados na tabela 7. Estes dados foram obtidos através da pesquisa feita por Rosso (2008) no Distrito Federal entre 2000 e 2002, e publicada em 2008.

TABELA 7 - COBRANÇA DE RESULTADOS DOS TRABALHADORES POR PARTE DAS EMPRESAS COMPARANDO TRABALHO ATUAL COM TRABALHOS ANTERIORES

Cobrança de resultados	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Sim	469	56,8
Não	355	43,1
Às vezes	1	0,1
TOTAL	825	100,0

Fonte: Rosso (2008).

No capítulo foram apresentados e descritos os mecanismos de intensificação do trabalho. Saliente-se que a frequência e intensidade dos mecanismos variam, de acordo com a percepção de cada trabalhador, entre setores e empresas.

4 OS PROFESSORES E A INTENSIFICAÇÃO DE SEU TRABALHO

A intensificação do trabalho é um processo, contínuo e visível inclusive no contexto dos professores de ensino superior. Apesar de existir legislações que regulamentam a profissão de professor, muitas instituições, valem-se da possibilidade de diminuir a carga horária para intensificar o trabalho dos professores. Siqueira (2006) descreve a aflição destes profissionais, conforme descrito abaixo:

> De uma parte a angústia presente da perda do emprego ou de horas-aulas para a composição salarial são de certo modo utilizadas pelas IES privadas para fazer aceitar a intensificação do trabalho e a degradação das condições para o seu exercício (SIQUEIRA, 2006, p. 192).

Para o autor, a falta de estabilidade influencia não somente as condições de trabalho, mas também a intensidade de como o trabalho é efetuado. Neste capítulo, descreve-se o contexto do trabalho docente e as consequências de um ritmo de trabalho intenso.

4.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO DO PROFESSOR

No século XVI, quem definia os rumos da sociedade era a instituição religiosa: a Igreja. O trabalho docente foi ganhando roupagem, sendo o principal responsável por difundi-lo e desenvolvê-lo nestas comunidades o próprio clero (CARLOTTO, 2002). O foco era ensinar o povo a ler e escrever com a finalidade de que estes tivessem acesso também à leitura dos textos sagrados contidos na Bíblia. A partir de então, surge o termo professor, que é usado até nossos dias, mesmo cinco séculos depois (KRENTZ, 1986). Este profissional ensinava no povoado a arte da escrita e leitura, porém deveria antes professar sua fé nos princípios estabelecidos pela Igreja.

Define-se trabalho docente como sendo o resultado da interação entre dois sujeitos, o professor, que é o sujeito educador, e o aluno ou educando. Desta combinação, surge o saber, que caracteriza e dá sentido ao processo de comunicação e entendimento na relação. Segundo Therrien (2011, p. 3), o trabalho docente “constitui um processo educativo de instrução e formação humana, através

da mediação e da interação entre professor e alunos, a partir do conteúdo de ensino em direção à construção de uma sociabilidade verdadeiramente humana.” Ao docente, portanto, compete-se o ato de instruir e educar o discente, o que significa, além de transmitir conteúdos, também preparar este educando para tornar-se um cidadão. É importantíssimo desenvolver no aluno consciência de seus direitos e deveres, a fim de moldar valores e princípios ao longo de sua formação educacional.

Segundo a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2009/2010, celebrada pelo SINPES e SINEPE/PR, entende-se por docente os profissionais em geral independentemente da função, seja ela administrativa, de supervisão, orientação ou em sala de aula como professor regente. Porém, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-Lei 5.452, de 1° de maio de 1943, existe nas normas do trabalho regras específicas na formação dos profissionais docentes, justamente por haver diferença entre docentes em geral e professores. Para exercer a função de professor no ensino superior**,** é recomendado pós-graduação, e se possível mestrado e doutorado. Já para o exercício da docência superior, não é necessário a pós-graduação, haja vista que este não atuará necessariamente em sala de aula.

O termo docente é usado para fazer referência apenas aos professores. A CLT (1943) confere ao professor empregado vários direitos. São eles: a) a jornada normal de trabalho de seis horas diárias intercaladas, sendo de, no máximo, quatro horas consecutivas, de segunda-feira a sábado; b) o recebimento normal dos salários nos períodos de exames, férias e recessos escolares; c) garantia dos salários do período de exames e de férias escolares, se o professor for demitido sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), as atividades que estão previstas para o cargo de professor no ensino superior são: ministrar aulas, preparar cursos, programas, disciplinas e aulas; assistir e avaliar alunos, produzir trabalhos acadêmicos e orientar a elaboração de teses, monografias, dissertações e trabalhos em geral. Além disso, participar de atividades administrativas, bancas examinadoras e eventos acadêmicos; administrar departamentos de ensino, realizar atividades de extensão e comunicar-se oralmente e por escrito.

4.2 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DO PROFESSOR

O trabalho docente vem mudando muito nas últimas décadas. Além das atividades realizadas em sala de aula, os professores estão sendo sobrecarregados com outras tarefas que antes não eram de sua alçada. Além disso, segundo Mancebo (2007), existe o fator tempo, pois quanto mais horas o profissional fica envolvido com tarefas relacionadas ao ensino, menos tempo terá para lazer, convívio familiar, ou seja, tem de se adaptar a uma nova realidade do seu próprio tempo. Para o autor, a reorganização do trabalho, modificou a vida pessoal do trabalhador em geral, conforme transcrito abaixo:

> Como toda nova organização do trabalho, essa flexibilização (...) produz novas performances para o trabalhador, que vêm afetando sua organização, sua dinâmica interpessoal, além de exigir-lhe uma ativa adaptação espaço-temporal (MANCEBO, 2007, no prelo).

Nas instituições de ensino superior, a sobrecarga de tarefas vem crescendo paulatinamente. Segundo a Convenção Coletiva de Trabalho (2009/2010), o docente tem assegurado um adicional salarial de 12% desde que cumpra hora-atividade, que diz respeito à preparação de aulas, preparação e correção de provas e trabalhos. Porém, outras tarefas como, elaboração de questões para vestibular interno e referentes ao simulado do ENADE, além do registro de notas nos Portais Acadêmicos vêm sendo agregadas, o que demonstra que o trabalho docente vem se intensificando nos últimos anos.

O Exame Nacional do Ensino Médio, é considerado o principal motivo para a instituição exigir mais de seus funcionários. Uma vez que é sinônimo de status perante a sociedade. A nota obtida pelos alunos no ENADE, serve de parâmetro para a classificação da Instituição perante as demais.

Conforme Assunção e Oliveira (2009), a intensificação do trabalho pode ocorrer de duas maneiras: a primeira é quando se aumenta a demanda de trabalho sem aumentar o número de profissionais e, a segunda, quando a produção permanece inalterada e se diminui o quadro efetivo.

Segundo Oliveira (2006), os professores, além de serem extremamente sobrecarregados no trabalho, com muita frequência se sentem responsáveis pelo

desempenho da escola e de seus alunos individualmente. Conforme Lüdke e Boing (2007, p. 1188) apresentam, “as críticas externas ao sistema educacional cobram dos professores cada vez mais trabalho, como se a educação, sozinha, tivesse que resolver todos os problemas sociais”.

Também com base nos estudos de Rosso (2008), pode-se descrever quais são os principais mecanismos de intensificação do trabalho que podem ter relação direta com o quadro vivido, atualmente, pelos professores. Conforme descrito no capítulo três deste trabalho. São eles: trabalho mais intenso, jornada de trabalho mais longa, acumulação de tarefas, exigência maior quanto à polivalência, versatilidade, flexibilidade, maior ritmo e velocidade, e mais cobrança por resultados.

4.3 CONSEQUENCIAS DA INTENSIFICAÇÃO NA SAÚDE

A intensificação do trabalho afeta diretamente a saúde. Segundo Faria (2010), intensificar o trabalho do profissional amplia os problemas de saúde de forma muito significativa, ou seja, por mais que uma pessoa trabalhando normalmente esteja suscetível a adoentar-se, quando está exposta a níveis altos de exigência, tende a ficar doente com maior frequência.

O ambiente de trabalho necessita dispor de recursos adequados para a realização da atividade, de forma a não prejudicar as condições físicas ou emocionais do trabalhador. A fim de proporcionar e legitimar essa necessidade, recentemente foi desenvolvido a política de higiene, segurança e qualidade de vida (QVT). De acordo com Chiavenato (1999), higiene do trabalho refere-se às condições ambientais de trabalho a fim de assegurar a saúde física e mental dos funcionários.

Para o autor, Qualidade de Vida no Trabalho demanda de ações no ambiente físico e psicológico para se tornar efetiva. Ele cita como ambiente físico a iluminação, ventilação, temperatura e ruídos, e como ambiente psicológico o relacionamento humano, gerência democrática e eliminação de possíveis fontes de estresse.

A fim de legitimar a implantação de medidas corretas e amenizar os impactos sobre a saúde dos trabalhadores, criaram-se as normas regulamentadoras. A norma 17 que trata da ergonomia (DOU, 1990), estabelece parâmetros para adaptação dos ambientes às necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores. De acordo com informações extraídas do site do Ministério do Trabalho e Emprego[4] até agora foram publicadas 34 normas regulamentadoras, sendo que a primeira estabelece os mecanismos de fiscalização e legitimação das demais normas.

Com o avanço tecnológico e a exigência demasiada em relação aos resultados, a saúde dos profissionais requer atenção por parte da classe empregadora. A partir de estudos, evidencia-se também a presença de doenças relacionadas ao sistema nervoso e distúrbios psicológicos (DIMITROV, 1991 apud ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2009).

A intensificação resulta em consequências nocivas, sobretudo em relação à saúde do trabalhador. De acordo com o site Repórter Brasil (2009), devido à aceleração do processo produtivo e da recompensa proporcional a quantia produzida, os trabalhadores sobrecarregam suas energias físicas e mentais. Consequentemente verifica-se o surgimento de novas doenças em âmbito coletivo. Dentre as doenças citadas, destaca-se a síndrome do pânico, depressão e problemas cardiovasculares. Estudiosos afirmam que o problema está na organização do trabalho, pois não se tratam de casos isolados.

> A intensificação do trabalho traz consequências para a saúde dos empregados: estudos apontam que novas doenças estão sendo desenvolvidas no trabalho. Não se tratam de doenças individuais, ou seja, sua origem destaca especialistas no tema, se encontra na organização do trabalho (REPÓRTER BRASIL, 2009).

A intensificação do trabalho causa efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, independentemente do modo que o trabalho é modificado. Ou seja, o trabalho é redesenhado e transformado caracterizando a intensificação. Isso se evidencia no trabalho contemporâneo, o qual despende de grandes atividades e gasto de tecnologia. Rosso (2008) alega que em decorrência das exigências no campo emocional e mental, as doenças psíquicas aparecem em maior grau de intensidade. Para o autor, as doenças mais frequentes nas atividades imateriais, como o ensino,

[4] **http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm**

são os diversos tipos de lesões por esforço repetitivo, estresse, depressão, hipertensão e gastrite.

De acordo com Lourencetti (2006), as doenças mais frequentes entre os professores consistem em desequilíbrios e estresse. Além dessas doenças**,** pode-se citar a síndrome do pânico, fraqueza e sentimento de incompetência, usualmente decorrentes de assédio moral, tanto horizontal quanto vertical. O assédio moral horizontal ocorre entre superior e subordinado, já o vertical se caracteriza pela exclusão pelos próprios colegas de trabalho.

O assédio moral causa consequências inestimáveis e dificilmente superáveis. Pessoas que sofrem assédio moral geralmente passam a se culpar por não conseguir atingir os resultados esperados, acabam se punindo e ficando deprimidas.

Além de não conseguirem realocação no mercado de trabalho**,** tampouco se recuperarem totalmente, o autor ainda cita a ocorrência de isolamento por parte do assediado. No entanto**,** é necessário ressaltar que as doenças não decorrem somente do assédio moral, mas também do grau de intensidade demandado sobre os empregados e variam conforme a situação e a pessoa.

4.3.1 *Burnout*

O *burnout* é outra doença comum entre os professores. O termo *burnout* é uma expressão de origem inglesa, utilizada para caracterizar algo que parou de funcionar adequadamente e que deixou de funcionar por exaustão de energia. Considera-se como principal causador dessa síndrome a cobrança excessiva e o contato constante com pessoas no desempenhar das funções profissionais (GARCIA E PEREIRA, 2003).

Os estudos acerca deste tema iniciaram, na década de 1970, com profissionais que mantinham contato constante e intenso com a população em geral. Em sua tradução para o português, o termo *burnout* significa perda de energia. Com isso o trabalho perde significado para o trabalhador, sendo que qualquer ato parece não surtir resultado (CODO e MENEZES, 2002).

A síndrome de *burnout* também se encontra presente no ensino universitário. Carlotto (2002, p. 21) refere que: “No exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas”. Segundo a autora, a síndrome ocorre devido à constante pressão emocional e o intenso envolvimento com alunos, coordenação e superiores.

Os sintomas que caracterizam o aparecimento da síndrome são basicamente: psicossomáticos, comportamentais, emocionais e defensivos. Psicossomáticos são fatores relacionados com o corpo e mente, de ordem psíquica e dentre eles tem-se: dores de cabeça, gastrite insônia, dentre outras.

Sintomas comportamentais estão relacionados ao comportamento individual perante situações cotidianas, mas que alteram o trabalhador. Os emocionais, como o próprio nome menciona, são as mudanças repentinas de comportamento como irritabilidade e isolamento, por exemplo. As defensivas são reações negativas a determinadas situações ou ainda hostilidade (GARCIA E PEREIRA, 2003).

Carlotto (2002) menciona como principais causas da síndrome de *burnout* com os professores a relação entre fatores individuais, organizacionais e sociais, que ocasionam desvalorização profissional, principal característica da doença.

De acordo com Farber (apud GARCIA e PEREIRA, 2003), professores vítimas do *burnout* sentem-se emocionalmente e fisicamente cansados, constantemente irritados e tristes. Tais sentimentos podem acarretar doenças psicossomáticas como, por exemplo, insônia e gastrite. Outro agravante no contexto docente é a carga horária extensa dedicada ao trabalho. GARCIA e PEREIRA (2003) salientam que:

> Sabe-se que as tarefas de um professor não se restringem ao período em que está na sala de aula, necessitando preparar aulas, provas, corrigir e orientar a produção do aluno, participar de diversos tipos de reuniões, entre outras atividades burocráticas da instituição em que trabalha (GARCIA E PEREIRA, 2003, p. 82).

Codo e Menezes (2000) realizaram uma pesquisa entre profissionais de educação, onde 71,6% relataram sentir despersonalização em grau baixo em relação ao trabalho. Conforme pode ser observado na tabela 8, já em relação ao envolvimento pessoal com o trabalho, 37,4% refere grau alto.

TABELA 8: PRESENÇA DOS COMPONENTES DE BURNOUT ENTRE OS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

	Despersonalização	Exaustão emocional	Envolvimento pessoal
Baixa	71,6%	46,4%	30,6%
Moderada	19,3%	27,3%	32,0%
Alta	9,1%	26,3%	37,4%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Codo e Menezes (2000)

A incidência do aparecimento dessa síndrome em professores ocorre devido à polivalência e a ampla quantidade de tarefas destinadas a esse profissional. Para Carlotto (2002), espera-se que o professor saiba compreender os alunos, mas que em momentos de avaliação deixe as emoções de lado e foque apenas nos resultados. Isso caracteriza ações contraditórias e pode confundir os profissionais sobre qual posição tomar.

Além disso, a autora refere que outro aspecto que vem interferindo o trabalho docente é a destinação de atividades burocráticas, muitas vezes desnecessárias. Quando é solicitado ao profissional que realize tais atividades, o tempo para a realização de tarefas próprias a sua profissão diminui consideravelmente.

Um professor com síndrome de *burnout* sente-se cansado tanto emocionalmente como fisicamente. Além disso, é possível verificar a instabilidade sentimental e o alto nível de irritabilidade perante situações simples do dia-a-dia. Tais aspectos comprometem significativamente o desempenho de suas funções e principalmente o repasse de informação para o aluno. Dessa maneira, a educação é significativamente prejudicada, caso a instituição não colabore com um ambiente harmonioso e estável (GARCIA E PEREIRA, 2005).

4.3.2 Estresse

O estresse ocorre quando se exige muito por parte do professor, principalmente pela demanda de trabalho, e é algo comum no trabalho docente (ESTEVE, 1995 apud LOURENCETTI, 2006). Em contrapartida, para Assunção e Oliveira (2009, p.14), quando o indivíduo sente que tem controle sobre o próprio trabalho, o nível de estresse é reduzido.

Na tabela 9, são apresentados os principais sintomas relacionados ao estresse identificados em professores universitários de Goiás. Os estudos foram realizados por Contaifer et al. (2003), sendo que 68 professores foram entrevistados.

TABELA 9 - PERCEPÇÃO DE ESTRESSE IDENTIFICADA ENTRE 68 PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DA ÁREA DE SAÚDE. GOIÂNIA (GO), 1999-2001.

Significado	Frequência	
	F.	%
Cansaço/desânimo/fadiga	24	35,3
Desajuste/desequilíbrio	19	27,9
Ansiedade/nervosismo/tensão	14	20,6
Pressão/sobrecarga	10	14,7
Total	68	100

Fonte: Contaifer et al. (2003)

Os principais sintomas responsáveis pelo estresse apontados pelo estudo foram cansaço, desânimo e fadiga com 35,3% das respostas e, apenas 14,7% relataram problemas devido a pressão e sobrecarga de trabalho.

Conforme Carlotto (2002), o *burnout* que é uma doença muito verificada no meio docente, também é decorrente do estresse. Ainda, segundo a autora, a reação aos fatores de estresse varia entre os professores, sendo apontada pelo estudo a relação professor-aluno como a principal delas.

4.3.3 Afastamentos e Faltas no Trabalho

Para Gasparini et al. (2005), os afastamentos do trabalho por parte dos professores ocorrem principalmente por motivos de saúde, sendo os transtornos psíquicos os principais causadores destes afastamentos.

Lemos (2005), observou que cerca de 70% dos professores entrevistados (ver tabela 10) foram acometidos com dores procedentes de doenças citadas

anteriormente. Apesar desse alto índice, apenas seis profissionais relataram entrar em licença para tratamento de saúde (LTS).

TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO DE VARIÁVEIS CLINICAS

	Definição	Ocorrência	%
Episódio de dor/desconforto nos últimos seis meses	Sim	58	67,4
	Não	28	32,6
Licença para tratamento de saúde (LTS)	Sim	06	7,6
	Não	80	93,0

Fonte: Lemos (2005).

Com isso, é possível verificar que muitos professores continuam a lecionar, independentemente de serem acometidos com problemas de saúde. O que se justifica pela falta de estabilidade de horas-aulas a que esses profissionais estão sujeitos.

Faltar o trabalho regularmente é caracterizado como absenteísmo. Conforme Zaragoza (1999), as pressões e tensões inerentes ao trabalho de professor são causadoras do absenteísmo, sendo este ato um mecanismo usado pelo profissional para defender-se e também sentir-se aliviado.

Contudo Assunção e Oliveira (2009), salientam que uma das inúmeras hipóteses em relação ao alto índice de afastamento para LTS, relaciona-se a intensificação do trabalho destes profissionais. Um professor exposto a um trabalho intenso, possui maior possibilidade de ser acometido por doenças. Uma vez que não abdica tempo necessário para outras atividades e emprega sua força, alem do seu próprio limite físico e psíquico.

Os autores (*loc. cit*), referem que nas últimas décadas em vários, notou-se um aumento considerável no aumento de LTS. Apontam como maior incidência de afastamentos, as doenças relacionadas a distúrbios mentais.

4.4 OUTRAS CONSEQUENCIAS DA INTENSIFICAÇÃO

Intensificação do trabalho causa danos ao ensino. Segundo Assunção e Oliveira (2009, p. 18), “o processo de intensificação provoca a degradação do trabalho, não só em termos de qualidade da atividade, mas também da qualidade do bem ou do serviço produzido.”

Se o professor recebe outras atribuições, outras tarefas que não envolvem necessariamente o processo de ensinar, isto implica em menos tempo para elaborar planos de aula e para se inteirar de assuntos da atualidade, que dão ao professor suporte enquanto estão em sala ensinando seus alunos. Dessa forma, pode-se afirmar que os docentes têm de preparar seus conteúdos em um espaço de tempo reduzido, isso devido ao acúmulo de tarefas, o que consequentemente acarreta em menor dedicação ao que de fato é importante, prejudicando dimensões centrais do ensino bem como a aprendizagem dos alunos. Mancebo (2007) menciona a pressão por produção, em todos os ambientes de trabalho, entretanto enfatiza os problemas em relação a educação:

> Na realidade, é possível localizar a pressão pela produção em praticamente todos os setores do mundo do trabalho, todavia, somente em poucos campos, ela ameaça tanto a qualidade como na educação, nas quais, em geral, ao aumento da produtividade costumam corresponder resultados menos expressivos no que tange ao desenvolvimento do pensamento e da ação inovadores. (MANCEBO, 2007, no prelo)

Como já brevemente exposto, outro problema decorrente da intensificação do trabalho docente se refere à perda de especificidade da função de professor, pois suas atribuições acabam se tornando multilaterais e sem foco no aprimoramento da prática de ensino. Sendo assim, o resultado final do trabalho efetivo do professor pode não ser eficiente ou eficaz. Conforme Molina (1988), por conta de o professor não ter tempo de atualizar-se, seja lendo ou realizando algum tipo de pesquisa, haja vista possuir muitas turmas, dar muitas aulas por dia, o ensino tem se tornado rotineiro e mecanizado.

Muitos professores, quando identificam que estes problemas estão ocorrendo em sala de aula, acabam adoecendo e este sem dúvida é o principal problema

decorrente da intensificação. Segundo Assunção e Oliveira (2009, p. 15), “O professor, extenuado no processo de intensificação do trabalho, teria a sua saúde fragilizada e estaria mais susceptível ao adoecimento.” Existe a vontade deste profissional de bem fazer o seu trabalho, porém, a pressão decorrente do grande número de tarefas e a pressão para "dar conta" de toda essa demanda e ser produtivo para a organização a que pertence, acaba por fim afetando a saúde destes professores.

Os problemas de saúde dos professores podem estar relacionados à intensificação do trabalho. Para Assunção e Oliveira (2009), estudos epidemiológicos sobre afastamento do trabalho permitem hipóteses que relacionam ambas as partes. Transtornos psíquicos, doenças do aparelho respiratório, doenças do sistema osteomuscular, distúrbios vocais, estresse, são algumas das doenças identificadas nos dados do estudo. Barbosa (2009) destaca ainda os transtornos emocionais relacionados à intensificação do trabalho, nas primeiras séries do Ensino Fundamental, e que também serve de parâmetro, haja vista estar abordando o trabalho docente como um todo.

Buscando contextualizar a primeira onda de intensificação com o trabalho docente, o autor refere à mudança no conceito de trabalho de modo que o ser humano passou a supravalorizar o apego ao capital, tornando-se refém de suas próprias escolas. O docente é para o autor o exemplo mais clássico disso, devido a sua jornada de trabalho: em média seis horas em cada instituição. Leciona em mais de uma delas por dia e, em muitos casos, não ministra na área na qual realmente possui experiência, fato esse que acaba desmotivando-o e comprometendo qualidade de vida.

O quarto capítulo buscou detalhar a profissão do professor de ensino superior. Iniciou relatando os aspectos da categoria e a influencia de um trabalho em condições precária e cobranças abusivas.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

A finalidade deste capítulo é descrever a metodologia da pesquisa utilizada para coletar, analisar e interpretar os dados coletados. Para isto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica (referencial teórico) e uma pesquisa de campo exploratória por meio da realização de entrevistas.

Ao desenvolver um estudo científico, necessita-se levar em consideração algumas características primordiais, como veracidade dos dados coletados. Tais características possuem a finalidade de preservar a autenticidade da pesquisa. A fim de assegurar esses aspectos, o pesquisador deve utilizar métodos científicos para comprovar os dados. Conforme descrevem Marconi e Lakatos (2000):

> Todas as ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos; em contrapartida nem todos os ramos de estudo que empregam esses métodos são ciências. Dessas afirmações podemos concluir que a utilização de métodos científicos não é da alçada exclusiva da ciência, mas não há ciência sem o emprego de métodos científicos (MARCONI e LAKATOS, 2000, p 44).

As autoras salientam a importância da utilização destes métodos, afim de que o estudo realizado possua veracidade e confiabilidade adequada. Seguindo a mesma linha de raciocínio, Molina (2007) refere-se a método a maneira que determina e diferencia o conhecimento científico do senso comum e metodologia a forma coerente de tratamento de dados.

5.1 TIPO DE MÉTODO DE ABORDAGEM E DE PESQUISA

Considerando as características da pesquisa, o presente trabalho de pesquisa utilizou a abordagem qualitativa. As respostas obtidas através da

realização da entrevista com os docentes, foram analisadas e relacionadas com o referencial teórico.

Os dados qualitativos, para Goldenberg (2002), descrevem detalhadamente situações com o objetivo de compreender os indivíduos em seus conceitos e características. No entanto, os dados obtidos pelo pesquisador não são padronizados, fazendo com que a análise dos dados ocorra por meio de interpretação e flexibilidade.

A pesquisa qualitativa costuma seguir determinada lógica, durante sua elaboração. Outra característica pertinente nesse método de pesquisa é que não pretende medir ou enumerar o fato estudado. O autor Neves (1996) comenta sobre a pesquisa qualitativa que ela:

> "assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados." (NEVES, 1996, p. 01)

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisa exploratória. Tem o intuito de conceder ao pesquisador, maior conhecimento em relação ao objeto de estudo. Para Vieira (2002), o objetivo é tornar um problema complexo o mais claro possível.

Ao realizar uma pesquisa exploratória, o pesquisador, utiliza-se de métodos específicos. O autor (loc. cit.) descreve como métodos propícios o levantamento de dados em fontes secundárias, análise de estudos de caso e observação informal.

5.2 TIPO DE DELINEAMENTO

O tipo de delineamento foi de pesquisa bibliográfica e de campo.

A análise tem como base o levantamento de dados obtidos por meio da pesquisa de campo, o que possibilita a avaliação das situações vividas, atualmente, por profissionais docentes das Instituições de Ensino Superiores privadas de Curitiba. Tal delineamento visa corroborar para o melhor conhecimento do tema e caracterizar o atual contexto docente (SILVA e MENEZES, 2001).

Além da pesquisa de campo, visando embasar a presente monografia, foram consultadas fontes bibliográficas, como livros, artigos e digitais diversos. Segundo Marconi e Lakatos (2002, p. 71), “A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo”. Tais fontes são consideradas referências de estudo, uma vez que foram anteriormente analisadas e publicadas, embasando os conceitos apresentados durante a organização do trabalho.

Sendo assim, buscou-se informações pertinentes para a monografia através de análise bibliográfica, documental e pesquisa de campo, uma vez que se trata de um tema presente no atual contexto social, principalmente no âmbito acadêmico (LOURENCETTI, 2006).

5.3 COLETA DE DADOS

Tomando por base as categorias propostas por Rosso (2008) para entender a intensificação do trabalho (alongamento da jornada, ritmo e velocidade, acúmulo de atividades, polivalência, versatilidade e flexibilidade e gestão por resultados), foram realizadas entrevistas individuais com dez professores de Instituições de Ensino Superior de Curitiba.

A entrevista faz-se importante devido ao fato de proporcionar uma conversa ampla e clara entre o entrevistador e o entrevistado, como também elucidar algumas questões que podem ser interpretadas de maneira errônea. Esta aprimora o levantamento dos dados requeridos, pois ameniza as chances de má interpretação da questão a ser respondida (MARCONI e LAKATOS, 2002). Baseando-se em outro autor, Martins (2002), a entrevista é uma técnica de coleta de dados, com o objetivo de compreender a visão que os entrevistados têm sobre determinado tema. Sendo assim, por melhor atender a proposta desta pesquisa, o levantamento dos dados ocorreu através de entrevistas.

O roteiro de entrevista (ver APÊNDICE A) foi elaborado através do referencial teórico sobre a intensificação do trabalho, utilizado por ROSSO (2008) para analisar quais mecanismos são frequentes na intensificação do trabalho. Foi

realizada uma entrevista teste a fim de ser coletadas sugestões para aprimorar o estudo. Ao final, o roteiro de entrevista possuía 21 questões. Todos participantes foram informados que a identidade foi preservada, assim como o sigilo de suas respostas.

A fim de preservar a identidade dos entrevistados e das instituições, optou-se por não mencionar a identidade dos mesmos, sendo atribuído a eles nomes fictícios.

A entrevista foi realizada com dez professores, que lecionam em três instituições de ensino superior distintas. Todas as instituições estão localizadas no Município de Curitiba. Dos docentes entrevistados 70% são masculinos e 30% são femininos. As idades dos participantes variam de 30 a 50 anos (ver tabela 11).

A caracterização por professores entrevistado, está disposta na tabela 11. A tabela contém os seguintes dados: nome, instituição da entrevista, número de instituições em que leciona atualmente, grau de formação e a faixa de salários.

TABELA 11 – Caracterização dos entrevistados

Nome (Fictício)	**Idade**	**Estado civil**	**Instituição (nome fictício)**	**N. de instituições em que leciona**	**Grau de formação**	**Salários mínimos (média)**
Cristiano	30	Solteiro	B	2	Mestre	6,5
Cristina	31	Solteira	C	2	Especialista	4
Eduardo	40	Casado	A	1	Mestre	18
Estrela	32	Casada	A	2	Doutora	9
Jó	44	Casado	B	2	Mestre	2
João	45	Casado	B	1	Mestre	4
Michael	31	Solteiro	B	2	Graduado	5
Pedro	36	Casado	B	1	Doutor	3,5
Ronaldo	30	Solteiro	A	4	Mestre	9
Sandra	49	Divorciada	A	3	Doutora	13

Fonte: elaborado a partir das entrevistas.

5.4 TRATAMENTO DE DADOS

Os dados coletados foram tabulados. Foi feita análise de frequência absoluta e relativa. Além de média para algumas variáveis. Além disso, as entrevistas foram transcritas e selecionaram-se trechos chaves relacionados com os mecanismos de intensificação para serem analisados e interpretados.

6 RESULTADOS: ESTUDO DA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Os resultados desta pesquisa foram obtidos através das entrevistas, fazendo-se comparações entre as respostas de dez professores que atuam em Instituições de Ensino Superior Privadas em Curitiba.

Na primeira parte, serão apresentados dados sobre o perfil geral dos participantes das entrevistas, com relação à gênero, idade, estado civil, quantas instituições de ensino trabalha, formação acadêmica e faixa salarial, em salários mínimos. Também serão apresentados dados à respeito da experiência profissional destes professores no Ensino Superior, em anos. É importante frisar que o nome dos participantes é fictício, a fim de preservar suas identidades.

Ainda nesta parte inicial, será tratada da carga horária destes professores; quantas horas passam em sala, quantas horas em atividades docentes extra-sala e também em outras ocupações (empregos), se for o caso. Perguntas relacionadas aos prazos, e se o professor já recebeu propostas para lecionar disciplinas para as quais não tinha domínio, serão apresentadas de igual forma.Todas as perguntas tem enfoque nos mecanismos citados no capítulo três, do presente trabalho.A segunda parte será sobre os mecanismos de intensificação do trabalho, que é aspecto principal desta pesquisa.

6.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

A tabela 12 trata do sexo dos participantes da pesquisa. Foram entrevistados, 7 homens e 3 mulheres. Por se tratar de uma pesquisa mais

profunda, devido o fato de terem sido feitas entrevistas com perguntas abertas, o número de 10 entrevistados é suficiente para se ter resultados satisfatórios.

TABELA 12 – SEXO DOS PARTICIPANTES

QUESTÃO 1	
MASCULINO	7
FEMININO	3
TOTAL DE ENTREVISTADOS	**10**

Fonte: Os Autores.

A média de idade entre os 10 participantes é de 36,8 anos, sendo destes 5 casados, 4 solteiros e apenas um divorciado (ver tabela 13).

TABELA 13 – IDADE E ESTADO CIVIL DOS PARTICIPANTES

Entrevistado	**Idade**	**Estado Civil**
CRISTIANO	30	SOLTEIRO
CRISTINA	31	SOLTEIRA
EDUARDO	40	CASADO
ESTRELA	32	CASADA
JÓ	44	CASADO
JOÃO	45	CASADO
MICHAEL	31	SOLTEIRO
PEDRO	36	CASADO
RONALDO	30	SOLTEIRO
SANDRA	49	DIVORCIADA
Média de idade	**36,8**	

Fonte: Os Autores.

O número de instituições em que cada um trabalha varia: três trabalham apenas em uma instituição (30%), cinco trabalham em duas instituições, e apenas um trabalha em três instituições e um outro em quatro. Este dado confirma as previsões de que a maior parte dos professores trabalha em mais de uma instituição (70% destes). Algo também interessante é o número total de instituições, nas quais os dez professores atuam. Foram apontadas nove instituições de Ensino Superior diferentes, quase uma específica para cada professor.

Quanto à titulação, apenas um tem somente Graduação e outro apenas Especialização. Entre os demais, foram entrevistados cinco mestres e três doutores, sendo que três dos professores também são coordenadores de curso.

A questão salarial também varia muito. O que declarou receber menos na atividade de professor tem renda em torno de dois salários mínimos, e o que declarou receber mais, tem renda de dezoito salários mínimos. Isso ocorre porque alguns deles têm a profissão de professor como segunda atividade, atuando em empresas próprias e também como funcionários. A renda média entre os professores entrevistados ficou em 7,4 salários mínimos.

Na tabela 14, analisou-se o tempo de atividade profissional dos entrevistados no Ensino Superior. A variação também é enorme. Dois professores têm até um ano de experiência docente, e dois deles têm mais de dez anos na profissão. A média entre todos no quesito experiência docente em Ensino Superior ficou em 6,2 anos.

TABELA 14 – TEMPO DE DOCÊNCIA

TEMPO NO ENSINO SUPERIOR	
Entrevistado	**Em Anos**
CRISTIANO	1
CRISTINA	3
EDUARDO	13
ESTRELA	9
JÓ	1
JOÃO	7
MICHAEL	6
PEDRO	3
RONALDO	3,5
SANDRA	15
Média geral	**6,2**

Fonte: Os Autores

6.2 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Os professores apontaram qual é a realidade vivida por eles em relação aos mecanismos de intensificação do trabalho: Acúmulo de Tarefas, Ritmo e Velocidade, Alongamento da Jornada, Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade e Gestão por Resultados.

Segundo 70%, está ocorrendo acúmulo de tarefas de forma mais intensa no atual cenário. Sobre ritmo e velocidade, houve quase unanimidade: 90% declararam que o ritmo está mais intenso. No item Alongamento da Jornada, segundo os professores (80%), isso está ocorrendo. A maioria tem de trabalhar mais horas para compensar os salários que não acompanham o reajuste nos preços.

Quando perguntados sobre Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade, 80% dos professores concordam que a exigência em relação a isso é maior hoje. Apenas um professor afirmou que essa exigência diminuiu em relação ao início da sua atuação como professor.

No item Gestão por Resultados, o dado foi surpreendente pelo equilíbrio apresentado: 50% dos professores disseram que a cobrança é maior e 50% disseram que a cobrança é igual, ou seja, não se tem alteração significativa na esfera educacional.

Sendo assim, concluiu-se que os mecanismos de intensificação do trabalho estão de fato presentes no contexto dos professores de Ensino Superior, não com a mesma intensidade para todos.

Fazendo-se um resumo de todos os mecanismos de intensificação do trabalho, dos dez professores, 74% declararam que o trabalho está mais intenso, 24% entendem que está igual, e apenas 2% disseram que a intensidade diminuiu.

TABELA 15 – MECANISMOS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Intensidade / Mecanismos	Mais intenso		Igual		Menos intenso	
	Fr. Abs.	%	Fr. Abs.	%	Fr. Abs.	%
Acúmulo de Funções	7	70	3	30	0	0
Ritmo e Velocidade	9	90	1	10	0	0
Alongamento da Jornada	8	80	2	20	0	0
Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade	8	80	1	10	1	10
Gestão por Resultados	5	50	5	50	0	0
Representação do % Total	37	74	12	24	1	2

Fonte: Adaptação dos Autores a partir de Rosso (2008).

6.2.1 Acúmulo de Tarefas

Na entrevista os professores citaram quais atividades desenvolvem na docência (ver tabela 16). Foram em seguida questionados sobre quais, dentre essas atividades, que foram acrescentadas nos últimos anos. A tabela 16 apresenta quais delas foram acrescentadas, conforme os professores entrevistados. Percebe-se a predominância de duas atividades. As quais são: parte burocrática e propostas multidisciplinares. Sendo assim, entende-se que estas tarefas foram acrescidas nos últimos anos as tarefas destinadas aos profissionais de ensino superior.

TABELA 16 - ATIVIDADES ACRESCENTADAS NOS ÚLTIMOS ANOS

Aspecto	Fr. Absoluta	%
Parte Burocrática no Ambiente Virtual	5	41,7
Propostas Multidisciplinares	2	16,7
Contato Virtual com os Alunos	1	8,3
Ensino a Distância	1	8,3
Projeto Pedagógico do Curso	1	8,3
Simulado do ENADE	1	8,3
Seminários	1	8,3
Total	**12**	**100**

Fonte: Os Autores.

Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

"Olha, a única coisa que eu vejo que alterou principalmente, foi a necessidade de se lançar a parte burocrática no meio virtual." (Eduardo)

> "Olha, que eu considero que seja obrigação do professor, que a maioria das instituições cobram é o lançamento das notas e frequências na Internet, mas com certeza, com essa questão toda do desenvolvimento da Tecnologia, a gente tem que começar a preparar mais trabalhos em vídeo, mais apresentações dinâmicas, utilizar esses multimeios, essas ferramentas que a tecnologia trouxe. Então isso você tem que fazer. Embora não seja uma exigência das instituições foi uma coisa que aumentou pros professores. Então os alunos já esperam que você utilize essas

> ferramentas. Então, foi uma coisa que aumentou também (...) por causa das tecnologias.” (Michael)

6.2.2 Ritmo e Velocidade

Os professores foram perguntados se ocorre pressão ou se eles sentem-se pressionados a atenderem os prazos estabelecidos pela instituição em que trabalham. Esses prazos são relacionados a fechamento de notas, entrega de provas, lançamentos de nota no sistema, entre outros.

Na visão de maior parte dos professores, as exigências estão de acordo com o normal (70%) e os demais afirmaram que estão sendo pressionados sim, com relação aos prazos (30%).

Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

“Sim, há o prazo pra lançamento de nota, tem um prazo de uma ou duas semanas depois que são realizadas as provas, acho que prazos normais (...) Pra mim é normal. Prazo essas coisas, eu acho que não é muito diferente.” (Jó)

> “Existem prazos de lançamentos de notas, tem que respeitar o calendário acadêmico. É muito cobrado, em todas as instituições. O que a gente entende porque o aluno fica esperando isso e muitos alunos precisam disso pra questão de transferências, essa parte mais burocrática. (...) Não sabe se vai passar direto ou se vai precisar fazer segunda chamada, então, nessa questão de respeitar as semanas de prova, o lançamento das notas a cobrança é bem alta, sempre foi, isso sempre foi. (...) Eu entendo que continua igual, o que aumentou a cobrança foi por parte dos alunos, por quê? No momento que você lança as notas hoje no portal, os alunos já conseguem ver, então por mais que você tenha, vamos supor, até dia *x* pra lançar as notas, os alunos até lá já *tão* conferindo, e *tão* cobrando, professor, o professor não lançou. Antigamente você até usava a desculpa, não, eu já passei pra secretaria, eles que não postaram ou coisa parecida, agora como o próprio aluno tem acesso imediato a cobrança por parte dos alunos aumentou.” (Michael)

6.2.3 Alongamento da Jornada

A tabela 17 trata da carga horária semanal dos professores entrevistados, seja em sala de aula lecionando, ou fora, elaborando provas, trabalhos, corrigindo, ou ainda atuando em outra ocupação. Tudo foi calculado detalhadamente na entrevista, sendo que muitos professores ficaram surpresos com os resultados.

TABELA 17 – CARGA HORÁRIA DOS ENTREVISTADOS

Entrevistado	Total	Atividade Docente (Sala)	Atividade Docente (extra-Sala)	Outra Ocupação	N° de instituições em que leciona
CRISTIANO	48	20	28		2
CRISTINA	40	20	20		2
EDUARDO	50	8	42		1
ESTRELA	53	22	22	9	2
JÓ	52	8	4	40	2
JOÃO	68	28	20	20	1
MICHAEL	63	16	7	40	2
PEDRO	56	20	24	12	1
RONALDO	60	40	10	10	4
SANDRA	54	34	20		3

Fonte: Os Autores.

Dos dez professores, 60% atuam como professor e em outra ocupação. Apenas dois deles declararam trabalhar menos de 20 horas em sala, e apenas um declarou trabalhar 40 horas sendo 20 horas em sala de aula e 20 em atividades afins relacionadas à atividade docente.

Houve quase unanimidade por parte dos professores em afirmar que gastam igual ou mais tempo fora da sala de aula elaborando e corrigindo os materiais dos alunos (80%).

Apenas um entre os dez professores trabalha menos do que 44 horas semanais. Isso significa dizer que dos entrevistados, 90% estão trabalhando mais do que é previsto pela CLT, que é 44 horas semanais.

Foi perguntado aos professores, se eles tiveram alguma modificação na carga horária de trabalho nos últimos anos, se aumentou ou reduziu a quantidade de horas dedicadas ao trabalho docente. Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

> "Aumentou. De modo geral, aumentou. Quando eu morava em São Paulo eu fazia mestrado, depois doutorado, pedia valores hora/aula muito maiores do que os daqui. Apesar da minha titulação estar expandindo, o meu salário reduziu. Eu nem comentei, mas em Curitiba houve uma instituição em que

> apesar de ter doutorado, eu recebo como especialista. Eu precisei de muito mais aulas pra ganhar um valor similar ao que eu ganhava no estado de São Paulo. Eu precisei de mais horas pra manter o meu padrão salarial." (Estrela)

> "Isso aí que é complicado, porque assim, no meu caso, depois que os cursos se tornaram semestrais eu tenho um grande número no primeiro semestre e redução no segundo. Então, por exemplo, neste semestre eu tenho algumas horas-extras assim, ou seja, trabalhos extras, por exemplo, eu tenho quatro horas aqui de Português Avançado, que é o nivelamento, mas são aulas que eu tenho que buscar porque se não eu fico sem, ou seja, a redução é grande de um semestre pra outro. No primeiro semestre eu tenho muita oferta de aula, no segundo isso cai bastante e nem sempre dá pra equilibrar (...) nem sempre dá certo. Por exemplo, neste semestre peguei aulas de uma instituição que eu não tinha, então isso favoreceu, por isso que eu *tô* com esse número bom de aulas, eu digo bom porque eu trabalho bastante, mas final do mês também você recebe, *(risos)*. Mas há momentos em que isso não acontece. Por exemplo, no segundo semestre do ano passado eu tinha, eu tinha acho que 12, 14 aulas, veja, metade do que eu tenho hoje, no segundo semestre do ano passado. Então, depois que os cursos se tornaram semestrais, há uma oscilação muito grande. No primeiro semestre eu tenho muitas, no segundo eu tenho pouquíssimas. Primeiro *(semestre)* muitas *(aulas)*, e no segundo poucas. E isso é complicadíssimo." (Sandra)

6.2.4 Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade

Os professores foram perguntados se as instituições de ensino já lhes pediram para dar aula de uma disciplina para a qual eles não possuem habilitação, ou que foge da área em que estes professores costumam atuar. Houve unanimidade entre os professores quanto ao fato de ocorrerem esses convites nas instituições, para que o professor assuma disciplinas nestas circunstâncias. Contudo, 60% afirmaram que nunca aceitaram, e os demais (40%) afirmaram que já deram aula de disciplinas para as quais não possuíam tanto conhecimento, atendendo pedidos dos coordenadores de curso.

Na entrevista, os professores também foram perguntados sobre, quais são as atividades que a instituição pede para que os mesmos desenvolvam. Os aspectos citados são apresentados na Tabela 18, em comparativo com as atribuições extraídas da Classificação Brasileira de Ocupações:

TABELA 18 - ATIVIDADES DOS PROFESSORES

Aspecto	Professores citaram	Classificação Brasileira de Ocupações
Criação de Cursos de Extensão	X	X

Elaboração e correção de Trabalhos da disciplina	X	X
Preparação do Conteúdo das aulas	X	X
Provas	X	X
Reestruturação do Projeto de Curso	X	X
Registros Burocráticos no Ambiente Virtual	X	X
Revisão Bibliográfica	X	X
Trabalho de Conclusão de Curso (TC)	X	X
Administrar Departamentos de Ensino		X
Produzir Trabalhos Acadêmicos		X
Atividades Relacionadas ao Vestibular	X	
Supervisão de Estágio	X	
Trabalhos Multidisciplinares	X	
Visitas Institucionais	X	

Fonte: Os Autores.

Algumas das atividades citadas pelos professores não constam na Classificação Brasileira de Ocupações, na descrição das atividades para professores do ensino superior. São elas: atividades relacionadas ao vestibular, supervisão de estágio, trabalhos multidisciplinares e visitas institucionais. Isso significa que hoje a exigência das instituições em relação ao profissional de ensino, de fato, é maior, se comparado com anos anteriores. Referente ao que consta na CBO e não foi citado pelos professores na elaboração desta tabela, temos: a produção e publicação de trabalhos acadêmicos, que os professores citaram em outros momentos da entrevista como uma cobrança implícita das instituições, e a administração de departamentos de ensino, algo que é mais ligado aos coordenadores de curso.

6.2.5 Gestão Por Resultados

Durante a entrevista, os professores falaram sobre metas. Foi indagado se possuem metas enquanto professores e também se abriu espaço para que falassem sobre suas metas pessoais e projetos com relação à carreira profissional.

Sobre metas exigidas pela instituição do professor, não houve respostas significativas. O único aspecto citado pelos mesmos foi com relação ao ENADE (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes). Dois professores citaram uma cobrança implícita das Instituições de Ensino, para que se formule e trabalhe em sala questões relacionadas ao exame. Já com relação a metas pessoais de cada

professor na atividade de ensino. Os aspectos citados são apresentados na Tabela 18:

TABELA 19 – METAS PESSOAIS

Aspecto	Fr. Absoluta	%
Doutorado	4	33,3
Mestrado *(Iniciar ou Concluir)*	2	16,7
Ser bem avaliado pelos Alunos	2	16,7
Contribuição além do Conteúdo Programático	2	16,7
Publicar Livros	1	8,3
Pós-Doutorado	1	8,3
Total	12	100

Fonte: Os Autores.

Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

> "Existem em alguns momentos algumas (...) sugestões por parte da coordenação (...) no sentido de tentar trabalhar alguns tipos de questões que, pode se utilizado, por exemplo, no Enade, então são metas que, não que sejam estabelecidas metas, mas são exigências da instituição para com os professores." (Cristiano)

> " Agora a instituição estabelece (...) metas sim. Por exemplo, uma das metas importantes é, os alunos eles tem que ter uma avaliação adequada no final do curso. Quer dizer, eles tem que ir bem no Enade, eles tem que apresentar um alto desempenho em testes, essas coisas, então toda vez que um aluno passa em concurso, passa em teste, as notas que ele tira no Enade, tudo isso é responsabilidade da gente. Como ele foi, como ele evoluiu. E o mesmo teste que é feito na entrada desse aluno e na saída desse aluno, isso daí também é comparado. A partir do ano que vem vai ser comparado (...)." (Pedro)

Outra questão respondida pelos professores está relacionada às bonificações. Foi indagado se existe algum tipo de bonificação salarial por metas cumpridas ou variação salarial por resultados. Os professores entrevistados foram enfáticos, afirmaram que desconhecem a existência de instituições que pratiquem remuneração variável. Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

> "Nada de variável. Uma instituição que eu trabalhei até 2007 no estado de São Paulo, que era a Uni Anhanguera, eles estavam inserindo a participação nos resultados, estavam desenvolvendo quando eu sai, criando algum indicador na própria avaliação institucional, que o professor é avaliado pelos alunos." (Estrela)

“Não, não eu não conheço nenhuma instituição que pague bonificação. Mas até que seria interessante *(risos).* Eu não conheço nenhuma, se tiver alguma me conta que eu vou correndo mandar meu *curriculum* pra lá.” (João)

“Se existe, até que eu poderia ter, mas eu não conheço. Eu nunca participei, só se está bem fechadinho assim, não conheço. (...) Existir, pode até existir, não sei.” (Pedro)

Perguntamos aos professores se, na instituição de Ensino em que ele leciona, utiliza-se algum instrumento com a finalidade de avaliar seu desempenho. No caso de resposta afirmativa, foi solicitado que o professor explicasse como ocorre, e quais são essas ferramentas. A única forma de avaliação citada pelos professores foi a Avaliação Institucional. Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

> “É, tem a Avaliação Institucional, eu acho que só a Avaliação Institucional, e isso porque o MEC começou a pegar no pé, a maioria nem fazia. Isso que a instituição faz, que os professores geralmente também, conversam com os alunos, eu sempre fiz nos últimos dias das minhas turmas uma Reunião Geral pra ver qual foi o desempenho e o que eles esperavam, se foi atingido o que eles esperavam, isso pessoalmente. Mas as instituições, só a Avaliação Institucional. Geralmente duas por ano, uma por semestre.” (Michael)

> “Que eu saiba não, que eu saiba, assim, oficialmente não, eles devem ter alguns outros critérios, mas o oficializado é a Avaliação Institucional. Aqui eles incentivam a publicação, ou seja, eles estão sempre esperando que publiquemos. Eu acho que qualquer instituição quer, claro que eles não incentivam financeiramente, não tem isso, você tem que dar suas aulas e se virar com a publicação, achar um tempo pra isso, mas (...) aqui na instituição, isso que você perguntou faz sentido, eles avaliam o desempenho sim, eles estão sempre dando uma olhadinha se você publicou ou se você cresceu nesse sentido, isso sim.” (Sandra)

6.2.6 Relação Trabalho-Família

Outra questão que surgiu ao longo desta Monografia, esta relacionada à esfera trabalho-família. Não havia uma pergunta específica sobre o assunto no Roteiro de Entrevista, porém, a curiosidade de se saber até que ponto uma esfera em detrimento da outra influencia na vida de um professor, fez com que fosse criado um item de última hora. Os professores explicaram se o trabalho influi na relação

familiar, com os amigos, se o trabalho tem tirado o lazer do contexto do professor, e como se trabalha a questão psicológica com relação a isso. Segue abaixo a transcrição de algumas respostas que ilustram as ideias trazidas pelos professores:

> "Com certeza. Tanto que quando eu atuava na empresa, então, de dia eu trabalhava na empresa, à noite eu lecionava, quando preparava aula e corrigia os trabalhos? Sábado e domingo. Então às vezes o tempo que eu tinha pra família, ou lazer, namorado essas coisas, era domingo à noite. Tanto que minha mãe sempre dizia assim, ai, pra que trabalhar tanto, você não precisa disso, em casa ela falava das aulas. Mas como eu gostava e gosto, de dar aula eu não queria abrir mão disso. Só que daí eu também, eu não conseguia abrir mão dos sábados e domingos, porque tinha, que me dedicar, à minha atividade complementar da faculdade (...) mas sim, claro. É pra se pensar nisso." (Cristina)

> "Não influencia porque a minha esposa é uma pessoa equilibrada, mas no meu primeiro casamento, por exemplo, influenciava muito. Minha ex-esposa tinha um ciúme gigantesco das pessoas as quais eu trabalhava e também do meu trabalho. Então eu vejo que a tarefa de professor, a função de professor com quem não é, ter um relacionamento familiar com pessoas que não são da educação é difícil, não é fácil. Minha atual esposa é psicóloga, então facilita. Ela me entende *(risos)*. Já a primeira esposa ela era professora mas de idiomas e ai um professor de idiomas tem um outro tipo de função, tem (...) aulas que precisa ensinar o verbo tal, você vai lá e faz isso, acabou. Agora, quando se faz uma tarefa de professor de faculdade então, é um trabalho intelectual maior. Talvez ser eu tivesse um nível de cobrança pessoal menor talvez fosse melhor. Então assim, eu vejo vários colegas professores que acabam se separando porque é difícil conciliar os dois mundos. E aí acabam se casando com professores, e professoras. É difícil conciliar." (Eduardo)

> "O trabalho influencia bastante na família. É, todo professor é um *workaholic*, um viciado no trabalho. Todo professor é um *workaholic*, muitas vezes nem por vontade própria, mas por obrigação do oficio, todo professor é um *workaholic*. Você trabalha muito, isso acaba empacando, enfim sem dúvida. A família? Eles compreendem, eles sabem que é uma escolha, que é uma opção. Normalmente isso fica mais complexo nos períodos que você está se qualificando, então complica, por exemplo, um casamento resistir a um mestrado e doutorado, porque você passa muitas horas, além das horas de trabalho, você tem muitas horas de dedicação a pesquisa, então lá na minha época de mestrado, por exemplo, dormia três horas por noite, não existia sábado, não tinha domingo, não tinha nada. Mas você sabe que é um período especifico, que é aquele teu período de qualificação. Depois você volta na tua rotina normal com as tuas horas de trabalho e as coisas se encaixam, mas mesmo assim, então, desconsiderando esses momentos de qualificação que te geram um tempo maior, o dia-a-dia do trabalho ele te cobra muita coisa operacional, que acontece fora da sala de aula. Ele te toma uma carga horária muito grande (...)." (João)

Os professores foram categóricos ao afirmar que sim, o trabalho influencia e muito na família. Horas de lazer com os amigos, sair com os filhos, ir a casa dos parentes são coisas que ficam em segundo plano na vida de um professor. Um

deles disse, conforme texto acima, que dificilmente um casamento resiste a um mestrado e doutorado. Outro também afirmou que é difícil conciliar os dois mundos, de tal forma que optou relacionar-se com alguém que também atua na educação: casou-se com uma professora. Outro professor também afirmou que sua esposa é professora, e por esse motivo a compreensão existe.

Poucos professores tiveram um discurso já pronto quando perguntados sobre a influência do trabalho na família. Um deles inclusive, após falar sobre o assunto, disse que seria interessante pensar mais sobre isso. Isso mostra que o diálogo com os professores universitários, ajudou-os também a refletirem sobre a profissão de professor, os prós e contras, as renúncias e os ideais.

7. CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo identificar quais mecanismos de intensificação do trabalho são usados com os professores do ensino superior atuantes em instituições privadas de Curitiba.

Após a realização da pesquisa de campo e o levantamento dos dados, concluiu-se que os mecanismos de intensificação do trabalho, descritos pela bibliografia pertinente ao assunto, estão presentes no contexto dos professores de Ensino Superior, conforme já foi mostrado anteriormente. A intensificação do trabalho é um processo que vem ganhando espaço, nas últimas décadas. Segundo a fala dos próprios professores entrevistados, principalmente pelo avanço da tecnologia, como no caso o uso da Internet.

Fazendo-se um resumo de todos os mecanismos de intensificação do trabalho, dos dez professores, 74% declararam que o trabalho está mais intenso, 24% entendem que está igual e apenas 2% disseram que a intensidade diminuiu.

O ritmo das atividades laborais tornou-se frenético e as exigências sobre o profissional são cada vez maiores. Isso comprova a presença da intensificação do trabalho no ambiente educacional, conforme apontado por Rosso (2008).

Quanto aos resultados deste estudo com foco nos mecanismos de intensificação do trabalho algumas considerações fazem-se importantes. Através das entrevistas com os professores foi possível conhecer as tarefas normais desenvolvidas pelos mesmos tanto em sala de aula, como extraclasse, e que são pertinentes ao cargo de professor. Bem como as tarefas acrescentadas, ou seja, aquelas que não estão previstas para a função, mas que foram agregadas ao dia-a-dia dos professores nos últimos tempos.

Em relação ao mecanismo, Acúmulo de Tarefas, os professores citaram (mais de 40% das respostas) a parte burocrática em ambiente virtual como o fator que mais intensifica a rotina do professor. Segundo Oliveira (2010), as tecnologias da informação de fato intensificaram o trabalho dos professores, principalmente no que se refere à preparação de materiais e conteúdos trabalhados em sala.

Em relação ao mecanismo de intensificação, Ritmo e Velocidade, os professores responderam que veem como normal as exigências das instituições

quanto ao cumprimento de prazos (70% das respostas), porém, 90% destacaram a exigência hoje é maior do que era antes, mas entendem que faz parte do contexto da profissão. Segundo pesquisa realizada por Gasparini et al. (2005), o ritmo de trabalho acelerado, foi apontado como um dos principais aspectos negativos para um bom desenvolvimento do trabalho do professor.

O mecanismo Alongamento da Jornada é o que traz os resultados mais impressionantes. Até mesmo alguns professores se surpreenderam ao contabilizarem a quantidade de horas que dedicam ao trabalho. Entre todos os entrevistados, apenas um trabalha menos do que 44 horas semanais, e seis dos dez (60%) trabalham como professor e em outra empresa, seja seu próprio negócio ou como funcionário. Segundo alguns professores, isso ocorre principalmente pelo fato de que a hora/aula paga pelas faculdades é muito baixa. Também alguns declararam que para manter o padrão salarial têm de se disporem a trabalhar em um segundo, ou até mesmo um terceiro emprego. Para Rosso (2008), isso ocorre principalmente pelo fato de que as instituições de ensino superior não remuneram os professores pelas atividades realizadas fora de sala de aula, mas que ocupam muito tempo da rotina desses professores, como o presente estudo mesmo aponta.

Com relação ao mecanismo de intensificação, Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade, todos os professores concordaram que, atualmente, a exigência referente a estes itens é maior. Segundo Assunção e Oliveira (2009), as demandas dos professores decorrem das demandas da própria instituição, bem como da complexidade delas. Isso significa que, atualmente, se exige polivalência dos professores, porque também os ambientes educacionais são exigidos neste sentido.

O último mecanismo diz respeito à Gestão por Resultados. O índice de respostas sobre o assunto foi equilibrado: 50% dos entrevistados entendem que a exigência é maior e outros 50% entendem que a exigência é igual. Fato é que os professores declararam que a preocupação das instituições de ensino hoje é maior em relação aos resultados do que era antes, visando principalmente atender as exigências impostas pelo MEC. Segundo alguns professores, inclusive a Avaliação Institucional passou a ser realizada nas faculdades muito mais por cobrança do MEC, do que iniciativa própria das mesmas. A Avaliação Institucional, conforme Meyer (1993) é indispensável para se mensurar a qualidade, excelência e relevância de uma instituição de ensino.

A última questão abordada nos resultados foi sobre a relação trabalho-família. Procurou-se compreender as consequências da Intensificação do Trabalho no contexto familiar e também na saúde dos professores. Com relação às consequências na saúde, a fala dos professores entrevistados não nos permite fazer afirmações de que isto é uma realidade vivida por eles. Nenhum dentre os dez professores destacou que tenha ficado doente devido à carga excessiva de trabalho, e também não focou-se neste tipo de questionamento nas entrevistas.

Já com relação às implicações da sobrecarga de trabalho na esfera familiar, nota-se conforme as respostas dos entrevistados, que as influências são grandes. Como já fora exposto nos resultados, um deles destacou até mesmo que o casamento não deu certo pelo fato do ambiente educacional ser de difícil compreensão para quem não pertence a ele, principalmente pela dedicação fora da sala de aula que se exige do professor.

Outro fator importante diz respeito à carga horária de um professor, pois a maior parte dos entrevistados gasta igual ou maior tempo em casa preparando aulas, provas e realizando correções, do que na instituição lecionando.

Como proposta para estudos futuros, acredita-se que seja interessante realizar pesquisas qualitativas em outros níveis de ensino e com mais professores do ensino superior, inclusive comparando a perspectiva de professores e gestores. Além disso, poderia ser realizada uma pesquisa quantitativa à respeito. No presente estudo, não se pode generalizar os resultados para outros grupos e realidades, devido ao fato de se tratar de uma pesquisa qualitativa com espaço amostral insuficiente para este fim. O assunto mostrou-se muito importante, e este trabalho é apenas o primeiro passo para entender-se a realidade vivida pelos professores no âmbito acadêmico.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana L. Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico – metodológicos da ergonomia. **Em Pauta.** Revista de psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, n. 7, p. 45-52, 2002.

ABRAHIM, Gisele Seabra; BASTOS, Fabrício Cesar. **Os Elementos clássicos da administração:** e suas contribuições à moderna gestão logística na realidade Amazônica. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 2007. Disponível em: <http://goo.gl/7fmTZ>. Acesso em 10/10/2011.

ALVES, Fabiana Letícia Pereira. **A teoria clássica da administração como modelo de estratégia empresarial.** Universidade Federal de Santa Maria, 2001.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Intensificação do trabalho e saúde dos professores**. Centro de Estudos Educação e Sociedade, Campinas, n. 107, p. 349-372, 2009.

BARBOSA, Sandra Jacqueline. **A intensificação do trabalho docente na Escola Pública.** 2009. 168 f. Dissertação (Mestre em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília.

BORGES, Lívia de Oliveira. **As concepções do trabalho:** um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, n. 03, p. 81–107, 1999.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1°. de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09/05/2011.

_____. NR 17 – Ergonomia. Portaria MTPS n° 3151. **Diário Oficial da União**, 23 nov. 1990.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de burnout e o trabalho docente**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho.** 3 ed. São Paulo: Moderna, 1992.

CBO, Classificação Brasileira das Ocupações. **Professores de ciências econômicas, administrativas e contábeis do ensino superior.** Disponível em: <http://goo.gl/y2qt>. Acesso em: 03/12/2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2 ed. São Paulo: Campus, 1999.

_____. **Introdução à teoria geral da administração.** 7 ed. São Paulo: Campus, 2003.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Educar, educador. In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 37-47.

_____. O que é burnout? In: WANDERLEY CODO. (Org.). **Educação:** Carinho e Trabalho. 3 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

CONTAIFER, T. R. C.; Bachion, M. M.; Yoshida, T.; Souza, J. T. Estresse em professores universitários da área de saúde. Rev. Gaúcha Enferm., Porto Alegre (RS) 2003 ago; 24(2): 215-25.

DELUIZ, Neuise. **A globalização econômica e os desafios à formação profissional.** Senac Rio de Janeiro, 1995. Disponível em: <http://www.senac.br/BTS/222/boltec222b.htm> Acesso em 08/09/2011.

ELY, Gabriel Biesdorf. **Gestão por resultado.** Ano 2010. Disponível em: <http://goo.gl/yTWCH>. Acesso em: 12/05/2011.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares. **Organização do Trabalho do Professor: Jornada, Contrato e Conflitos Trabalho-Família**. 2010. 174 f. Tese (Doutorado em Gestão da Produção Industrial) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, São Carlos.

FAVA, Rubens. **De onde vem o trabalho.** Ano 2009. Disponível em: <www.administradores.com.br___>. Acesso em: 09/05/2011.

FIGUEIRA, Divalte Garcia. **História.** 2 ed. São Paulo: Ática, 2004.

FREITAS, Eduardo. Revolução industrial. Net, Crimes da era digital. **Net**. Seção Mundo Educação. Disponível em: < http://goo.gl/M9bLc>. Acesso em 08/09/2011.

FURQUIM, Sergio Francisco. **Desvio de função e transposição de cargos constitui ato ilícito administrativo**, Minas Gerais, 26 de jun. de 2008. Disponível em: < http://goo.gl/DJg9J>. Acesso em 08/09/2011.

GARCIA, Lenice Pereira; PEREIREA, Ana Maria T. Benevides. Investigando o burnout em professores universitários. **Em Pauta**. Revista Eletrônica Interação em Psicologia, Paraná, n. 1, p 76-89, 2003.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Avila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Em Pauta**. Revista Educação e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

GOLDENBERG, Mirian. A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 6 ed. 2002. Editora Record, Rio de Janeiro.

GOMES, Lucinda Pimentel. História da administração, Ceará, ago./set. 2005. Disponível em: **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 19 set. 1998. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/download/RD1605.pdf>. Acesso em 08/09/2011.

INTENSIFICAÇÃO do trabalho tem provocado doenças "coletivas". **Repórter Brasil,** São Paulo, 29 mai. 2009. Disponível em: <http://www.reporterbrasil.org.br>. Acesso em 12/05/2011.

JÚNIOR, Ézio Martins Cabral. **O processo de reestruturação produtiva e a terceirização**. Em Pauta. Revista Eletrônica da Pontifica Universidade Católica de Minas Gerais da PUC-MG, Minas Gerais: 2003, n. 1678, p. 01-28.

KOTHE, Flávio R. **Os Economistas.** Tradução do livro: O Capital, de Karl Marx. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

KRENTZ, L. (1986). Magistério: vocação ou profissão?Educação em Revista,3, 12-16.

LEMOS, Jadir Camargo. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários.** 2005. 137 f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

LOURENCETTI, Gisela do Carmo. **O processo de intensificação no trabalho docente dos professores secundários.** Em Pauta. Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Educação, Rio de Janeiro, n. 04, p. 131-148, 2006.

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. **O trabalho docente nas páginas de Educação & Sociedade em seus (quase) 100 números.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1179-1201, 2007.

MAMONA, Karla Santana. **Gestão focada em resultados:** modelo não é para todos os profissionais. (2010) Disponível em: <http://goo.gl/erYil>. Acesso em: 14/05/2011.

MANCEBO, Deise. **Trabalho docente: subjetividade e sobre implicação. Reflexão & Crítica**, v.20, n.1, 2007. (no prelo)

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS. Gilberto de Andrade. **Manual para a elaboração de monografias e dissertações.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Teoria geral da administração.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRA, Consuelo. As transformações no mundo do trabalho: do paradigma taylorista-fordista ao paradigma da informática. **Em Pauta**. Artefactum – Revista de Estudos em Linguagem e Tecnologia, Brasília, n. 1, p. 20-32, 2008.

MEYER, Victor Jr. A busca da qualidade nas instituições universitárias**. Enfoque.** Rio de Janeiro: v. 10, p. 18-21, set. 1993.

MOLINA, Olga. **Quem engana quem:** professor x livro didático. 2. ed. Campinas: Papirus, 1988.

MOLINA, Maria José T. **O método científico global.** 2007. Disponível em: <http://www.molwick.com/pt/metodos-cientificos/510-conhecimento.html#texto>. Acesso em 10/05/2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34 ed. São Paulo: Ltr, 2009.

NETO, João Augusto Mattar. **Metodologia científica na era da informática**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NEVES, J. L. **Pesquisa qualitativa:** características, usos e possibilidades. Cadernos de Pesquisas em Administração, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes.** Educação em Revista, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, 2006.

_____ , et. al. abreviado **Transformações na Organização do Processo de Trabalho Docente e o sofrimento do Professor**. Rede latinoamericana de estudos sobre trabalho docente, Rio de Janeiro, 2010.

OLIVEIRA, W. L. (2010). **As tecnologias da informação e comunicação e a intensificação do trabalho docente.** *Educação, Formação & Tecnologias*, 3(1), 84-95. [Online], disponível a partir de HTTP://eft.educom.pt.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. **A complexidade do trabalho docente na atualidade.** Minas Gerais, 3 de julho de 2011. Disponível em < http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/quarta_tema6/QuartaTema6Artigo2.pdf> Acesso em 31/10/2011.

PONTES, Luana Méri; FERREIRA, Camila Lopes. **Administração:** conceitos e teorias dos primórdios até a gestão dos dias atuais. CEFETPR (2009). Curitiba. Disponível em: <http://goo.gl/9zspw>. Acesso em: 10/10/2011.

PROEXT. **Cartilha sobre saúde do trabalhador:** fique de olho para não entrar numa fria. Cascavel, PR, 2007. 43 p.

ROSSO, Sadi Dal; FORTES, José Augusto Abreu. **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008.

_____. **Mais trabalho:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boi do Tempo, 2008.

SARCINELLI, Wanessa Tatiany. **Construção enxuta através da padronização de tarefas e projetos.** 2008. 80 f. Monografia (Especialista em Construção Civil) – Escola de Engenharia, Universidade de Minas Gerais, Minas Gerais.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: Laboratório de ensino à distância da UFSC, 2001.

SIQUEIRA, Holgonsi Soares Gonçalves. **A nova concepção de trabalho.** Jornal A Razão, Minas Gerais, 01 MAI. 2003. Disponível em: <www.angelfire.com/sk/holgonsi/novotrabalho.html>. Acesso em 09/05/2011.

SIQUEIRA, Tânia Cristina Alves de. **O Trabalho Docente nas Instituições de Ensino Superior Privado em Brasília**. 2006. 204 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Brasília.

SUPERIOR, Sindicato dos Professores de Ensino. Disponível em: <http://www.sinpes.org.br>. Acesso em: 10/05/2011.

THERRIEN, Jacques. **Política de Formação de Professores.** Disponível em: <http://goo.gl/2ldo8>. Acesso em: 12/05/2011.

TUMOLO, Paulo Sergio. **Metamorfoses do mundo do trabalho:** revisão de algumas linhas de análise. Em Pauta. Revista de Educação e Sociedade, Santa Catarina, n. 59, p. 331-349, 1997.

VIEIRA, Valter Afonso As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Em Pauta.** Revista das Faculdades Associadas em Ensino (FAE), Curitiba, n. 1, p. 61-70, 2002.

ZARAGOZA, J. M. E. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Tradução: Durley de Carvalho Cavicchia. 3° ed., Bauru: Edusc, 1999.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA 73

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA COM OS PROFESSORES: INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Este roteiro de entrevista faz parte de uma pesquisa sobre os mecanismos de intensificação do trabalho usados com professores de ensino superior. A pesquisa vem sendo desenvolvida pelo Curso de Administração da UniBrasil (Faculdades Integradas do Brasil). Somente os pesquisadores têm acesso aos questionários, sendo que as instituições e todos os entrevistados serão tratados anonimamente.

Data de realização da entrevista:

Instituições de Ensino Superior que trabalha:

Dados Pessoais:

1) Sexo: [1] masculino
[2] feminino

2) Qual é o seu nome? *(preferencialmente indique um nome fictício)*.

---

3) Data de nascimento: _____/_____/_____

4) Estado civil: [1] Solteiro
[2] Casado (ou convivendo com alguém)
[3] Separado / divorciado
[4] Viúvo

5) Qual é o seu grau de formação? [1] Graduado
[2] Especialista
[3] Mestre
[4] Doutor

6) Qual sua área de formação profissional?_____

7) Há quanto tempo atua como docente no ensino superior?

8) Quais atividades a instituição pede para que você desenvolva?

9) Destas atividades, quais foram acrescentadas nos últimos anos?

10) Você se sente pressionado a cumprir prazos? Se sim, por favor, explique.

11) A exigência de cumprimento de prazos mudou nos últimos anos? Como?

12) Em média como docente (professor e coordenador, se for o caso), sua faixa salarial é de...

13) Em média por quantas horas semanais você exerce a atividade docente? Detalhar:

a) Quantas horas em sala de aula:_____

b) Quantas horas destinadas para a preparação de aulas: _____

c) Quantas horas você passa em reuniões acadêmicas:_____

14) Você teve alguma modificação na carga horária nos últimos anos? Aumentou ou reduziu a quantidade de horas dedicadas ao trabalho docente? Por quê?

15) Além da atividade docente, você tem outra ocupação? Qual?

16) A instituição designa disciplinas para as quais não possui formação? Já ocorreu?

17) Quais disciplinas você leciona?

18) Existe algum tipo de bonificação por parte da instituição? Se sim, como ocorre e com que finalidade?

20) Existe remuneração variável por cumprimentos de metas?

19) Você possui metas a cumprir? Se sim, percebe aumento ou diminuição na quantidade de metas que são estabelecidas?

21) A Instituição de Ensino em que você leciona, utiliza algum instrumento com a finalidade de avaliar seu desempenho?

22) Em relação aos itens listados abaixo, e de acordo com a sua análise, assinale o grau de intensidade do trabalho, que você observa em cada um deles:

Intensidade / **Mecanismos**	**Mais intenso**	**Igual**	**Menos intenso**
Acúmulo de Funções			
Ritmo e Velocidade			
Alongamento da Jornada			
Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade			
Gestão por Resultados			